



Andreia Maria Correia Belchior

## **O Estatuto Laboral do Trabalhador Estrangeiro em Portugal**

Dissertação com vista à obtenção do grau de  
Mestre em Ciências Jurídicas Forenses

Orientador:

Doutor João Zenha Martins, Professor da Faculdade de Direito da Universidade  
Nova de Lisboa

Julho, 2015

### **Declaração de Compromisso de Anti-Plágio**

Declaro por minha honra que o trabalho que apresento é original e que todas as minhas citações estão correctamente identificadas. Tenho consciência de que a utilização de elementos alheios não identificados constitui uma grave falta ética e disciplinar.

Lisboa 15 de Julho de 2015

Andreia Maria Correia Belchior

---

*“Neste século já não há estrangeiros, já só há companheiros de viagem.”*

(Amin Maalouf) *in* Um mundo sem regras, 2009

## **Agradecimentos**

A conclusão desta dissertação significa para mim a concretização de um dos grandes objectivos que tinha traçado no meu percurso de vida.

Nesta caminhada, acompanharam-me as pessoas mais próximas, cujo apoio foi a todos os níveis imprescindível à realização deste trabalho. Quero por isso retribuir a todos com o meu maior apreço e estima.

Em primeiro lugar quero agradecer ao meu orientador, o Doutor João Zenha Martins, pela ajuda, conselhos e atenção que me disponibilizou.

Quero igualmente agradecer à Doutora Luísa Andias, que me acompanhou até metade do percurso nesta dissertação e com grande diligência esclareceu as minhas dúvidas e me fez importantes comentários. Obrigada aos dois pela dedicação e por tudo.

Agradeço especialmente o apoio incondicional da minha irmã Oriana, que sempre está ao meu lado, ao Paulo pelo apoio, coragem e pela boa ideias que me deu, à minha mãe e avó que sempre acreditaram em mim, e algumas pessoas amigas que também me apoiaram.

Por último agradeço ainda ao *staff* da faculdade, que sempre mostrou grande diligência e profissionalismo na resolução de algumas questões que foram surgindo.

## **Abreviaturas**

Ac. - Acórdão

ACT- Autoridade para as Condições de Trabalho

AR – Assembleia da República

BTE – Boletim de Trabalho e de Emprego

C.Civ. - Código Civil

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

C.E.E. – Comunidade Económica Europeia

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos do Homem

Cfr. - Conferir

CRP – Constituição da República Portuguesa

CPP – Código de Processo Penal

CT – Código do Trabalho

DL - Decreto-Lei

E.E.E. - Espaço Económico Europeu

EOA – Estatuto da Ordem dos Advogados

LGT- Lei Geral Tributária

LOE- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

MJ- Ministério da Justiça

OECD - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OMC- Organização Mundial do Comércio

Op. Cit. – Oportunamente citado

Pág. – Página

Pp. - Páginas

PIDESC - Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais

PGR - Procuradoria Geral da República

RCT – Regulamentação do Código de Trabalho

RIBD - Revista do Instituto de Direito Brasileiro da Faculdade de Direito de Lisboa

SEF - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

SIS - Sistema de Informação Schengen

Ss.- Seguintes

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TC- Tribunal Constitucional

TCE – Tratado da Comunidade Europeia

TCEE – Tratado da Comunidade Económica europeia

TEDH- Tribunal Europeu do Direitos do Homem

TJCE - Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias

TRC - Tribunal da Relação de Coimbra

TRL – Tribunal da Relação de Lisboa

TUE – Tratado da União Europeia

UE - União Europeia

## **Nota Prévia**

Observando as Regras de Estilo para Teses e Dissertações e outros trabalhos escritos apresentados à FDUNL, este documento contém 140,728 carateres com espaço, já excluindo o Resumo (em Português e Inglês) que contém 2,253 carateres.

A dissertação encontra-se redigida ao abrigo do novo acordo ortográfico.

## **Resumo**

Após uma leitura sobre o regime atual em matéria de trabalhadores estrangeiros, damos-nos conta que esta é uma área de grande relevância, encontrando-se contudo um tanto estagnada a investigação destes temas ligados à tutela do trabalhador estrangeiro em Portugal, sobretudo no que se refere aos estrangeiros não comunitários.

Numa época em que assistimos ao aumento progressivo dos movimentos migratórios, propomo-nos com este estudo perceber mais claramente o atual regime que vigora na nossa lei, bem como, num ponto de vista pragmático, questionar algumas opções do legislador no sentido de perceber se estas se adequam à melhor proteção dos direitos e deveres do trabalhador estrangeiro e às novas situações decorrentes deste fenómeno, ponderando eventuais fragilidades do sistema.

Apercebemo-nos, contudo, que há ainda muito a fazer neste campo, quer no que toca à verdadeira equiparação de direitos entre nacionais e estrangeiros, quer no que toca a um esforço de harmonização destas matérias pelos Estados, que tendem a privilegiar a soberania nacional e os seus interesses económicos em detrimento da defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

## **Abstract**

After reading about the current legal regime regarding the foreign workers we realize the high relevance this area has, nevertheless the research about these issues has been lying somewhat stagnant in Portugal, particularly as it refers to non-EU citizens.

At a time when we witness a progressive increase of the migratory movements we propose ourselves, in this study, to understand more clearly the current legal system in the matter of foreign worker rights, and, from a pragmatic point of view, to question some choices of the legislator in order to understand if these serves to the best protection of the rights and duties of the foreign workers and the new situations arising from this phenomenon, considering any system weaknesses.



However, we realize that much remains to be done in this field, both in terms of true equal rights between nationals and foreigners, and either as what regards to an effort to harmonize these issues by the States, which tend to favor national sovereignty and its economic interests rather than protecting the fundamental rights of workers.

## Introdução

A emigração é um fenómeno que nos acompanha desde os tempos mais remotos, tendo-se intensificado significativamente nas últimas décadas. Dados da OECD<sup>1</sup> apontam para a existência de 232 milhões de emigrantes internacionais em 2013<sup>2</sup>. Em Portugal, também se observou um aumento de população estrangeira, sobretudo a partir da década de 80.

As migrações apresentam-se como parte integrante das economias e das sociedades contemporâneas e realizam-se por motivos variados. Há neste campo várias teorias<sup>3</sup> que procuram explicar as razões dos movimentos migratórios, mas, sob um ponto de vista empírico, podemos afirmar que grande parte das migrações se fazem sobretudo por razões de ordem económica, como sejam a procura de trabalho, de melhores salários e melhores condições de vida.

Foi desta realidade (a emigração), que nasceu a necessidade de criar um estatuto jurídico para os trabalhadores estrangeiros, regulando os direitos e deveres que lhe assistem.

Em Portugal, o primeiro diploma que regulou o trabalho de estrangeiros foi definido já um pouco tardiamente (Lei n.º 97/77 de 17 de Março), e desde então, foi-se caminhando no sentido de assegurar cada vez melhor os direitos dos trabalhadores de outras nacionalidades, reconhecendo-lhe uma igualdade de deveres e direitos, salvo os que a CRP destina exclusivamente a nacionais e não deixando de observar a regra da reciprocidade.

Se percorrermos os manuais de Direito de Trabalho, seguramente encontramos em quase todos menção a esta matéria. Alguns autores optam por uma

---

<sup>1</sup> <http://www.oecd.org/migration/>

<sup>2</sup> Cfr. PEIXOTO, João, “Os imigrantes e o mercado de trabalho”, in *Temas Atuais da Sociologia do trabalho e da Empresa*, II Série, n.º 24 Coleção Económicas, Edições Almedina, S.A, Coimbra, 2014, pág. 189.

<sup>3</sup> Para maiores esclarecimentos, neste ponto, consultar: PEIXOTO, João, “Migrações e segmentação do mercado de trabalho”, *op. cit.* pp. 190 a 194.

breve menção ao regime do trabalhador estrangeiro, enquanto outros dedicam um tratamento um pouco mais profundo à temática.

Reparamos, no entanto, que, apesar da inegável relevância do assunto, o tema não tem chamado muito a atenção da nossa doutrina, ao contrário do que se passa noutros países<sup>4</sup>. Apercebemo-nos que quase não há estudos atualizados que versem exclusivamente sobre o estatuto laboral do estrangeiro e que identifiquem os pontos do regime que podem ser melhorados, e que levantem questões sobre o tratamento legal dos trabalhadores estrangeiros. Parece-nos muitas vezes que os manuais optam por uma via mais descritiva do regime, descurando outras questões igualmente relevantes como seja a identificação de lacunas, a procura de soluções por uma tutela cada vez mais eficaz.

Sendo o Direito do Trabalho um ramo do direito que surge historicamente associado à tutela da parte mais frágil da relação laboral<sup>5</sup>, parece-nos de grande relevância o estudo desta matéria, como meio de tentar atingir este fim.

---

<sup>4</sup> A título de exemplo, na Espanha, a temática do direito dos trabalhadores estrangeiros está muito bem explorada e continua a ser alvo de análise por parte da Doutrina. São muitos os autores que exploram estas matérias. Ciamos alguns a título de exemplo: LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque, “Los contratos de trabajo con los trabajadores extranjeros”, *Cuadernos de derecho judicial*, ISSN 1134-9670, Nº. 7, 2002 ; AZNAR, Margarita Tarabini-Castellani, “Los Derechos de los Trabajadores Extranjeros : Puntos críticos” in *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, ISSN 1137-5868, Nº 63, 2006; BLANCO, Maria Dolores Valdueza, *El tratamiento jurídico del trabajo de los extranjeros en España*, 1ª Edição, Valladolid : Lex Nova, 2008; COPÉ, Maria Luisa Rodriguez, *El acceso al mercado de trabajo español de los inmigrantes extracomunitarios*, Córdoba : Servicio de Publicaciones, Universidad de Córdoba, D.L. 2007; PÉREZ, José Luis Monereo; *Protección jurídico-social de los trabajadores extranjeros*, Granada : Comares, 2010; , SEYLA ,Benhabib, *Los Derechos de los otros : extranjeros, residentes y ciudadanos*, Guedisa, 2005; PASTOR, Inmaculada Ballester; *Régimen jurídico del trabajo de los extranjeros en España : (estudio tras el Real Decreto 557/2011, de 20 de Abril)*, Atelier, 2012 ; SUÁREZ , Ángeles Ceinos, *El trabajo de los extranjeros en España*, 1ª edição, Las Rozas (Madrid) : La Ley, 2006, ESCUDERO, Mercedes Moya y VALDIVIA, Ricardo Rueda, *Régimen jurídico de los trabajadores extranjeros en España*, Las Rozas (Madrid) : La Ley, 2003; PASTOR, Maria Amparo Ballester, *El trabajo de los extranjeros no comunitarios en España*, Valencia : Tirant lo Blanch, 1997; TORRES, Juan Cardona, *Régimen jurídico laboral de los extranjeros en España*, 1ª Edição, Barcelona : Bosch, 1985), entre muitos outros.

<sup>5</sup> Neste sentido, ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2005, pág. 37 afirma que : “o facto de o trabalhador aparecer como a parte mais fraca e a possibilidade real de o empregador abusar dos poderes que o próprio quadro conflitual lhe confere justificam desde cedo a intervenção do legislador no domínio das relações de trabalho e esteve, aliás, na génese do Direito do Trabalho enquanto segmento do ordenamento jurídico de fortíssima feição proteccionista.” No mesmo sentido, veja-se LAMBELHO, Ana e GONÇALVES, Luísa Andias, *Manual de Direito do Trabalho, Da Teoria à Prática*, Coimbra Editora, Coimbra, 2014, pág.47, entre outros.

É sabido que o estrangeiro, por muito tempo, foi visto como intruso e inimigo<sup>6</sup> e, durante séculos, não lhe foram reconhecidos direitos. Neste âmbito, podemos falar numa dupla fragilidade da posição do trabalhador estrangeiro. Por um lado, a fragilidade emergente da relação laboral e, por outro lado, o facto de estar num país que não é o da sua origem, o que comporta inevitavelmente um desconhecimento das leis, cultura, costumes, colocando-o numa posição vulnerável.

Posto isto, e considerando a matriz protetora do Direito do Trabalho<sup>7</sup>, o propósito deste estudo é o de analisar cuidadosamente o estatuto do trabalhador estrangeiro em Portugal, desde a sua génese, até ao regime atual, procurando sempre, numa postura pragmática, identificar pontos e questões que poderiam ser, na nossa opinião, melhorados, com o fim último de promover ou pelo menos contribuir para uma melhor proteção do trabalhador estrangeiro em Portugal.

Para tal, o nosso percurso passará, em primeiro lugar, por uma questão muito relevante: a concetualização. Começamos por isso por definir o que se entende por estrangeiro. Seguiremos *a posteriori* com as diferentes aceções do conceito de estrangeiro que a nossa lei laboral distingue: cidadãos nacionais de países membros do E.E.E., cidadãos nacionais de países que consagram a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais em matéria de livre exercício da profissão e cidadãos apátridas e que não se compreendam em nenhuma das outras situações. Consideraremos ainda os estrangeiros em situação irregular.

No segundo capítulo vamos perceber qual foi a origem da tutela do trabalhador estrangeiro em Portugal, e perceber o panorama legal que informa esta matéria. Para tal, iremos percorrer os diplomas legais que existiram até ao momento, identificando os pontos que foram contribuindo para uma melhor tutela do trabalhador estrangeiro.

A análise do regime do contrato de trabalho constará do terceiro capítulo. Este será o foco do nosso estudo. Pretendemos aqui analisar o que dispõe o regime atual

---

<sup>6</sup> Recordemos a velha máxima “Hospes, hostis”.

<sup>7</sup> Veja-se, para maiores desenvolvimentos sobre este aspeto, ABRANTES, José João , *op. cit.*, pp. 36 a 44.

estabelecido no nosso Código sobre o trabalho de estrangeiros, numa perspetiva analítica. Tentaremos, para o efeito, identificar alguns pontos que possam ser melhorados e perceber se existem algumas lacunas que possam vir a ser preenchidas.

Seguem-se as fontes em que assenta o Direito do Trabalho dos estrangeiros. São várias. Temos fontes internas, comunitárias e internacionais e serão abordadas no quarto capítulo do nosso estudo.

E por último, no quinto capítulo, gostaríamos de propor um quadro reflexivo sobre o regime que atualmente vigora em Portugal, levantando algumas questões sobre a condição e proteção do trabalhador estrangeiro em Portugal, identificando novos rumos e desafios e tentando contribuir para o seu esclarecimento.

No nosso percurso, decidimos não focar a nossa atenção no que se refere ao regime aplicável à situação dos requerentes de asilo, refugiados, beneficiários de autorização de residência por motivos humanitários e de proteção temporária , ou a outras situações especiais.

## Capítulo I - O Conceito de Trabalhador Estrangeiro

Considerando que o nosso estudo se foca no estatuto laboral dos trabalhadores estrangeiros, importa, em primeira mão, concretizar o que se entende por trabalhador estrangeiro, e perceber as diferentes aceções deste conceito.

O conceito de estrangeiro conheceu diferentes significados ao longo dos tempos. A expressão “estrangeiro” deriva do latim “*extranearius*”, e a sua tradução literal é “estranho, ou de fora”. Estrangeiro é portanto uma pessoa que pertence a outro grupo ou meio diferente ou que é oriundo de outro país ou nação.<sup>8</sup>

A nossa lei define o conceito de estrangeiro no DL n.º 244/98, de 8 de Agosto, que estabelece o Regime Jurídico da Entrada, Permanência, Saída e Afastamento de Estrangeiros do Território Nacional. Esta definição apoia-se no critério da não nacionalidade, conforme podemos inferir do art. 2º: “Para efeitos do presente diploma, considera-se estrangeiro todo aquele que não prove possuir a nacionalidade portuguesa.”

No mesmo sentido, a Declaração dos Direitos Humanos dos Indivíduos que Não dão Nacionais do País onde Vivem, adotada pela Resolução 40/144 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 13 de Dezembro de 1985, no seu artigo 1º, entende que o termo “estrangeiro” aplicar-se-á, tendo devidamente em conta as qualificações feitas nos artigos seguintes, a qualquer indivíduo que não seja nacional do Estado onde se encontre”.

Também a Declaração da Assembleia Geral das Nações Unidas sobre os Direitos Humanos dos Estrangeiros, no seu art. 1º define estrangeiro como “Toda a pessoa que não é nacional do Estado no qual se encontra”.

---

<sup>8</sup> Neste sentido, SOUSA, Constança Urbano de, *Introdução ao Estudo do Direito dos Estrangeiros*, Versão provisória e não revista, pp. 59 e 60, disponível na internet: <URL: [www.fd.unl.pt/docentes\\_docs/ma/CUS\\_MA\\_1146.doc](http://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/CUS_MA_1146.doc) . Também no mesmo sentido, ÁVILA, Flávia de, *Brasil e Trabalhadores estrangeiros nos Séculos XIX e XX, Evolução Normativo-Legislativa nos Contextos Histórico, Político e Socioeconómico*, LTR Editora, São Paulo – Brasil, 2011, pp. 23 e ss..

Resulta então claro que é uníssona, na legislação, a utilização do critério da não nacionalidade para definir o que se entende por estrangeiro.

No entanto, o tratamento legal, para efeitos laborais, dos estrangeiros não é o mesmo para todos e, por isso, importa-nos então fazer uma distinção, que é apresentada na própria Lei de Estrangeiros:

Com base nas normas dispostas na lei, podemos identificar:

- Cidadãos nacionais dos países membros do espaço económico europeu (doravante E.E.E.);
- Cidadãos dos países que consagrem a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais em matéria de livre exercício de atividades profissionais;
- Cidadãos apátridas e que não façam parte de nenhuma das categorias anteriores.

Queremos no entanto perceber melhor cada uma destas categorias a que a lei alude, dado que esta distinção influencia a forma de celebração do contrato de trabalho. Vejamos então cada um dos tipos indicados na lei mais detalhadamente.

#### **a) Cidadãos nacionais de países membros do E.E.E.**

Estes cidadãos são também os chamados trabalhadores comunitários.

O conceito de trabalhador comunitário não é definido na legislação comunitária, pelo que, ao que tudo indica, foi o TJCE o verdadeiro responsável pela criação do conceito<sup>9</sup>.

Devemos atender, no entendimento deste preceito<sup>10</sup>, a dois elementos: o elemento objetivo e o elemento subjetivo.

---

<sup>9</sup> Cfr. DUARTE, Maria Luísa, “Direito Comunitário do Trabalho”, in *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, Almedina, 2001, pag. 168.

<sup>10</sup> Vamos atender, durante este ponto, às considerações sobre a noção de trabalhador comunitário, propostas por DUARTE, Maria Luísa, *op. cit.*, pp. 169 a 171.

O **elemento objetivo** é o que nos diz que o trabalhador comunitário tem de ser um cidadão nacional de um Estado-membro<sup>11</sup>. Neste sentido, o Regulamento nº 1612/68, do Conselho, de 15/10, que se refere à livre circulação dos trabalhadores na Comunidade Europeia, no seu art.1º, reserva aos nacionais de um Estado-membro o direito à livre circulação e à igualdade de tratamento. Também a Diretiva nº 68/360, do Conselho, de 15/10, referente à supressão das restrições á deslocação e permanência dos trabalhadores dos Estados-membros e suas famílias na Comunidade, estabelece o requisito de que é necessária a nacionalidade de um Estado-membro.

No entanto, fica a cargo dos Estados-membros definir quem são os seus nacionais. Contudo, a determinação da cidadania deve atender a certas normas. Não é uma competência ilimitada nem no âmbito do DIP, nem no do Direito Comunitário. No mesmo sentido, o TJCE entende esta competência da mesma forma e reconhece que “*deve ser exercida no respeito do Direito Comunitário*”<sup>12</sup>.

De notar ainda que cidadania europeia não substitui a cidadania nacional, mas complementa-a (art. 17º, TCE), o que implica que “*as autoridades de um Estado-membro não podem recusar o estatuto de cidadão da União, mormente para efeitos de livre circulação de pessoas, a um indivíduo que é reconhecido como nacional de outro Estado-membro, apesar das normas de conflito do estado membro de acolhimento.*”<sup>13</sup>

O **elemento subjetivo** tem a ver com a conceção que adotou o TJCE, dada a ausência de definição por legislação comunitária do conceito material e objetivo de trabalhador. No Acórdão *Lawrie- Blum*, o TJCE entende que a noção comunitária de trabalhador “deve ser interpretada de um modo extensivo, e que “deve ser definida segundo critérios objetivos que caracterizam a relação de trabalho considerados os direitos e deveres das pessoas envolvidas. Ora, a característica essencial da relação

---

<sup>12</sup> Cfr. Acórdão *The Queen contra Secretary of State for the Home Department*, ex parte: Manjit Kaur, com a intervenção de: Justice, de 7 de Julho de 1992, Processo C- 369/90, Col. 1992, p. I- 4239, disponível em

WWW:<URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:61999CJ0192> .

<sup>13</sup> Citando DUARTE, Maria Luísa, *op. cit* , pp. 169 e 170. No mesmo sentido, o já citado Ac. TJCE de 7 de Julho de 1992, Processo C- 369/90, Col. 1992, p. I- 4239.



de trabalho é a circunstância de uma pessoa realizar, durante certo tempo, em benefício de outra e sob sua direção, as prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração”<sup>14</sup>.

**b) Cidadãos dos países que consagram a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais em matéria de livre exercício de actividades profissionais**

No que toca a estes trabalhadores, tal como se indica, são os que provêm de países onde se consagra a igualdade em termos de exercício de actividades profissionais.

Vigora quantos a estes trabalhadores um princípio de equiparação, tal como relativamente aos cidadãos comunitários.

Assim, a Secretaria de Estado da Segurança Social e das Relações Laborais, veio, através do Aviso 20.04.99, publicado no Boletim de Trabalho e Emprego<sup>15</sup> (BTE) no Diário da República, Série I de 08.05.99, esclarecer quais são estes países a que nos referimos: à data de publicação deste aviso, por força da Carta Social Europeia, eram os países do E.E.E., Chipre, Eslováquia, Malta, Polónia e Turquia. Depois considerou-se ainda o Brasil (depois de celebrada a Convenção de Porto Seguro), Cabo-Verde e Guiné Bissau (devido à celebração de Acordos Especiais) e ainda, por força do princípio da reciprocidade, S. Tomé e Príncipe.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Cfr. Ac. Lawrie-Blum, Proc. 66/85, Col. 1986, p.1, também disponível em WWW:<URL:<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db27c5ec34d7f243f8b31de9931e648ca0.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKaN50?text=&docid=93767&pageIndex=0&doclang=PT&mode=doc&dir=&occ=first&part=1&cid=19471> .

<sup>15</sup> Disponível em WWW:<URL: [http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/1999/bte17\\_1999.pdf](http://bte.gep.msess.gov.pt/completos/1999/bte17_1999.pdf) .

<sup>16</sup> Consultamos neste aspeto NEVES, Alexandra Chícaro das, *Os Direitos do Estrangeiro Respeitar os Direitos do Homem*, Edição Alto-comissariado para a Imigração e o Diálogo Intercultural ( ACIDI, I.P. ), Lisboa, 2011, pag. 194 também disponível na internet:<URL: [http://www.oi.acidi.gov.pt/docs/Colec\\_Teses/Tese36\\_WEB.pdf](http://www.oi.acidi.gov.pt/docs/Colec_Teses/Tese36_WEB.pdf) .

**c) Cidadãos apátridas e que não façam parte de nenhuma das categorias anteriores**

Nesta terceira categoria, referimo-nos aos apátridas e aos cidadãos oriundos de países não comunitários e onde não se consagra o princípio da igualdade em matéria de livre exercício de atividades profissionais (sem acordos especiais).

No que se refere aos apátridas, o artº 1º, nº 1 da Convenção sobre o Estatuto dos Apátridas<sup>17</sup> estabelece que “o termo "apátrida" designará toda pessoa que não seja considerada como nacional seu por nenhum Estado, conforme a sua legislação”.

Com efeito, o contrato de trabalho celebrado com apátridas ou com trabalhadores estrangeiros de país terceiro ao E.E.E. está sujeito à forma escrita e outras formalidades, sendo que deve conter, sem prejuízo de outras normas exigíveis no caso de ser a termo, as regras do art.º 5.º do Código do Trabalho, conforme veremo na análise do regime, no Capítulo IV.

Feita a concetualização, gostaríamos ainda de a deixar algumas notas relativas ao conceito de estrangeiro em situação irregular, ou ilegal:

Como veremos, para um estrangeiro trabalhar legalmente em Portugal é necessário que esteja habilitado com uma autorização de residência ou outro título legalmente válido, sendo que na ausência destes, quer o cidadão, quer a entidade patronal, cometem uma contra-ordenação, sujeita às sanções previstas no DL 433/82, de 27.10, cuja versão mais recente é a introduzida pela Lei nº 109/2001 de 24.12. Portanto, um trabalhador em situação irregular, é aquele que não está autorizado a residir no país.

Os trabalhadores em situação irregular encontram-se numa posição vulnerável, e sujeitos a discriminação, uma vez que estes estão sujeitos a aceitar condições indignas de trabalho, como sejam salários mais baixos em relação aos

---

<sup>17</sup> Portugal ratificou em 02.10.2012 a Convenção sobre o Estatuto dos Apátridas, de 1954, pelo Decreto do Presidente da República n.º 134/2012, de 7 de Agosto, publicado no Diário da República, I Série, n.º 152 e a Convenção sobre a Redução dos Casos de Apatridia, de 1961 pelo Decreto do Presidente da República n.º 133/2012, de 7 de Agosto, publicado no Diário da República, I Série, n.º 152; os dois em vigor no nosso ordenamento jurídico desde 30 de Dezembro de 2012.

nacionais, não terem direito a férias, não possuírem seguro de trabalho, horários de descanso insuficientes.

No entanto, em Portugal, quando um estrangeiro é contratado irregularmente, o contrato produz todos os seus efeitos enquanto está em vigor, o que significa que, o trabalhador tem direito a tutela jurisdicional efetiva, como seja o patrocínio do Ministério Público, e beneficiando também da proteção do art. 59º da CRP. Fica, no entanto, como qualquer trabalhador, sujeito ao cumprimento das obrigações fiscais<sup>18</sup> e a inscrição na Segurança Social.<sup>19</sup> Mas a regra continua a ser a de que os contratos celebrados com trabalhadores estrangeiros, em situação irregular, são nulos, por se tratarem de negócios jurídicos celebrados contra o disposto na lei. A doutrina e a jurisprudência têm-se encaminhado neste sentido<sup>20</sup>.

Por último, a título de curiosidade, ao contrário da nossa doutrina que opta por aferir o conceito de trabalhador estrangeiro do conceito de “estrangeiro”, há países que optam por definir o conceito de “trabalhador estrangeiro”. Em Inglaterra, por exemplo, define-se o “migrant worker”, que pode ter várias acepções<sup>21</sup>, o que por vezes cria alguns problemas.

---

<sup>18</sup> Este quesito decorre do art. 38º, n.º 1 da LGT (Lei n.º 398/98, de 17.12, com a última redação introduzida pela Lei n.º 82-E/2014, de 31/12) que dispõe que mesmo quando o negócio jurídico é ineficaz, tal não obsta a que haja tributação, no momento em que deva legalmente ocorrer, quando já se produziram os efeitos económicos que eram pretendidos pelas partes.

<sup>19</sup> Igualmente em Espanha, o art. 36, n.º 5 da LOE, determina: “La carencia de la autorización de residencia y trabajo, sin perjuicio de las responsabilidades del empresario a que dé lugar, incluidas las de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones derivadas de supuestos contemplados por los convenios internacionales de protección a los trabajadores u otras que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación. En todo caso, el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo”. No entanto, o trabalho irregular é também sancionado, e o estrangeiro que preste trabalho ilegal em Espanha incorre numa infração grave e possibilidade de expulsão do país - artº. 53º, b) e 57º, n.º1, LOE, respetivamente (Cfr. MELLADO, Carlos L. Alfonso y MONFORT, Gemma Fabregat, *La Situación Jurídico Laboral de Los Extranjeros Según la Legislación Española*, pág. 16, disponível na internet:<URL: <http://www.uv.es/cefd/14/alfonso.pdf>).

<sup>20</sup> Neste sentido, veja-se o Ac. TRL, de 02.07.2003, cuja relatora foi PAULA SÁ FERNANDES, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/a103667a9125eab280256e610040ebdf?OpenDocument>, bem como o Ac. TRC de 17.03.2009, cujo relator foi FELIZARDO PAIVA, disponível em <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/0/a056fe29b8bd66bd8025758b0044ba07?OpenDocument>.

<sup>21</sup> Cfr. disponível em WWW:<URL [http://www.undocumentedmigrants.eu/library/v99354\\_3.pdf](http://www.undocumentedmigrants.eu/library/v99354_3.pdf)

Cremos que a nossa opção de definir o conceito de estrangeiro deve-se a motivos de sincronia com outros ramos do direito, baseando-se na desnecessidade de uma adaptação do conceito de trabalhador e de estrangeiro. De facto é mais simples se usarmos sempre o mesmo preceito. Parece-nos, por isso, uma boa opção.



## **Capítulo II- Breve Enquadramento Histórico e Análise da Tutela Legal do Trabalhador Estrangeiro em Portugal**

Neste ponto do nosso estudo, vamos fazer uma abordagem à história da tutela legal do trabalhador estrangeiro em Portugal. Neste sentido, procederemos a uma sistematização dos diplomas legais nacionais que vigoraram até ao momento, percebendo qual o intuito dos mesmos na prossecução da proteção dos direitos dos trabalhadores estrangeiros.

O acervo legislativo essencial nesta matéria não é muito vasto, pelo que os diplomas que serão alvo da nossa atenção serão: o DL n.º 97/77, de 17 de Março, a Lei n.º 20/98, de 12 de Maio, o DL n.º 244/98, de 08 de Agosto, Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho e o Código do Trabalho [Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (CT de 2003) e Lei n.º 7/ 2009 de 12 de Fevereiro (CT de 2009)].

No entanto, e antes de avançarmos para a análise dos referidos diplomas legais, não gostaríamos de deixar de fazer uma breve contextualização histórica do tratamento do estrangeiro e de mencionar aquela que será a génese do enquadramento desta matéria pela nossa Lei<sup>22</sup>.

Nas civilizações clássicas, o estrangeiro era considerado um sujeito sem direitos, um estranho ou um até um inimigo. Esta conotação negativa estava intimamente ligada a uma visão religiosa que considerava o estrangeiro como impuro, sem religião, que não era protegido pelos deuses, e por isso desprotegido pelas leis nacionais, e manteve-se durante séculos.

Apesar disso, em algumas civilizações, como a grega e a romana, foram-se criando normas que se aplicavam especificamente aos estrangeiros. Na Grécia, apesar de existir uma estratificação dos estrangeiros, surge o estoicismo que defende direitos e liberdades iguais para todos. Em Roma criou-se um direito

---

<sup>22</sup> NEVES, Alexandra Chíxaro das, oferece-nos uma perspectiva histórica mais completa sobre a evolução da tutela jurídica dos estrangeiros, desde as civilizações clássicas, até ao Sec. XXI, na sua tese *Os Direitos do estrangeiro, Respeitar os Direitos do Homem*, op. cit., pp. 26 a 35.

especial para os estrangeiros: o *jus gentium*. Apesar de uma evidente discriminação em relação aos cidadãos, onde constavam sobretudo deveres e proibições, reconheceram-se alguns direitos a alguns estrangeiros.

Na Idade Média, e com o surgimento do feudalismo, o estrangeiro continua a ser subordinado ao suserano, a quem deve lealdade e vassalagem, em troca de proteção, sujeito a quem não se reconhecem direitos. O cristianismo, por seu turno, apesar de proclamar a “igualdade entre todos os homens”, e de “amor ao próximo”, foi interpretado erroneamente, dado que se entendeu que quem não se professasse seguidor do cristianismo era discriminado, na melhor das hipóteses. Ou seja, neste período, a dignidade e a igualdade do ser humano foi de todo desconsiderada.

Começaram a desenhar-se, apesar de incipientemente, algumas alterações no estatuto jurídico dos estrangeiros, quando os reis perceberam que, nos conflitos com a nobreza, os estrangeiros podem ser aliados, aportando-lhes vantagens políticas e económicas. Foram-lhes concedendo alguns direitos, como o direito de propriedade, direito a casar e ter uma família, se bem que não pudessem transmitir os seus bens por morte.

Com a mudança de paradigma proposta pelo Renascimento, que colocava agora o homem no centro do mundo, voltam as ideias de igualdade e dignidade do homem, e o direito passa a fundamentar-se no racional e não no divino.

Verdadeiramente, só com a Revolução Francesa, de cariz universalista, é que se reconhece a igualdade entre todos.

Ora, em Portugal, a preocupação com a condição e a tutela dos estrangeiros foi algo desconhecido pelo menos até à Constituição Política da Republica Portuguesa de 1911. As primeiras constituições, que surgiram no âmbito da monarquia constitucional, entre 1820 e 1910, sob a influência dos ideais da Revolução Francesa, focaram-se sobretudo na proteção dos cidadãos contra os

abusos do poder do Estado e na definição de direitos e a forma de aquisição e perda de nacionalidade portuguesa, por portugueses e estrangeiros<sup>23</sup>.

Podemos afirmar que a primeira norma que, ainda que de forma embrionária, reconheceu aos estrangeiros os mesmos direitos dos cidadãos nacionais, foi o art. 3º da Constituição de 1911 que dispunha: “ *A Constituição garante a portugueses e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade nos termos seguintes...*”.

A Constituição de 1933, por seu turno, e no contexto da ditadura de Salazar, dispunha, no seu art. 7º, que os estrangeiros residentes em Portugal gozavam dos mesmos direitos e garantias, exceto quando a lei determinasse o contrário. No entanto, na segunda parte do artigo, desenha-se, ainda incipientemente, aquilo que é hoje o princípio da reciprocidade: “*Exceptuam-se os direitos políticos e os direitos públicos que se traduzam num encargo para o Estado, observando-se porém, quanto aos últimos, a reciprocidade de vantagens concedidas aos súbditos portugueses por outros Estados.*”.

Quanto aos deveres dos estrangeiros, o art. 3º dispunha que: “ *Os estrangeiros que se encontram ou residem em Portugal estão também sujeitos ao Estado e às leis portuguesas, sem prejuízo no preceituado pelo direito internacional*”.

A Lei n.º 3/7, de 16 de Agosto, última revisão da Constituição de 1933, veio alterar o disposto no art. 7º, e foi também um contributo importante, na medida em que estipulou que “*Os estrangeiros gozam em Portugal dos direitos e garantias reconhecidos pela Constituição aos portugueses, se a lei não determinar o contrário. Exceptuam-se os direitos políticos, salvo o exercício de funções públicas com carácter predominantemente técnico, e os direitos públicos que se traduzam num encargo para o Estado, observando-se porém, quanto aos últimos, a reciprocidade de vantagens concedidas aos súbditos portugueses por outros Estados.*”, no seu §2º. Isto significa que a partir deste momento, já não era exclusivo da cidadania

---

<sup>23</sup> Para uma melhor compreensão sobre a evolução do tratamento constitucional da condição dos estrangeiros, seguimos como referência MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Tomo III, 4ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1998, pp. 142 e ss..



portuguesa o gozo de direitos e o exercício dos direitos fundamentais. Era também agora dos estrangeiros e apátridas residentes em Portugal.

A CRP de 1976, atualmente vigente, efetivou a proteção dos trabalhadores estrangeiros, destinando-lhes o artigo 15º (Estrangeiros, apátridas e cidadãos europeus) e reforçou igualmente o princípio da igualdade. O nº 2, do artigo 13º, dispõe que ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de raça, língua e território de origem.

Ainda o artigo 59º (Direitos dos trabalhadores), reforça mais uma vez o tratamento igual entre cidadãos estrangeiros e nacionais: “*1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:...*”.

Posto isto, passemos agora á análise dos diplomas que foram inicialmente mencionados.

## **2.1- DL n.º 97/77 de 17 de Março**

Este foi o primeiro diploma legal que veio regular a matéria do direito do trabalho de estrangeiros em Portugal, surgindo pouco depois da CRP de 1976 ter entrado em vigor. Até então existiram outros diplomas que se referiam aos estrangeiros, mas não se focavam na tutela dos trabalhadores de origem estrangeira.

Este decreto começou por apontar as razões pelas quais era necessária uma nova regulação da matéria relativa ao trabalho de estrangeiros. Vejamos então sumariamente de que se tratava este diploma.

Em primeiro lugar, dá conta da desadequação das disposições legais até então existentes com o princípio da equiparação entre nacionais e estrangeiros estabelecido na CRP. Depois, salienta a importância que a mão-de-obra estrangeira pode constituir como acelerador do desenvolvimento económico. E por último

relembra que o princípio da livre circulação de mão-de-obra coaduna-se com um certo controlo das condições de recrutamento de trabalhadores estrangeiros, no intuito de evitar desigualdades sociais em relação aos trabalhadores nacionais que tivessem igual formação profissional à de um estrangeiro.

O seu art. 1º, n.º1 reconhecia o direito ao trabalho em Portugal por não nacionais, desde que subordinado a certas condições, entre as quais estava a cláusula de reciprocidade, que ainda hoje se mantém, e constitui uma das principais restrições à verdadeira igualdade de tratamento entre trabalhadores nacionais e estrangeiros.

O n.º 2, do art. 1º<sup>24</sup> estabelecia ainda a proibição de contratação de trabalhadores estrangeiros para todos os cargos públicos, entendendo-se mais tarde que esta norma violava o princípio da equiparação estabelecido na CRP ,mas, mesmo assim, ainda esteve em vigor cerca de 21 anos, algo que revela os intuítos das políticas de imigração até então.

O decreto estabeleceu também autênticas restrições à utilização da mão de obra estrangeira, impondo "quotas" com os números de trabalhadores que poderiam ser admitidos em empresas portuguesas (art. 2º) . Neste ponto, notamos que o intuito foi o de controlar o afluxo de mão-de-obra estrangeira, filtrando a qualificada da não qualificada, evitando assim a imigração em massa de trabalhadores estrangeiros provenientes de antigas províncias ultramarinas<sup>25</sup>.

Os requisitos de forma e as condições contratuais foram estabelecidas nos artigos 3º a 9º, e o regime de multas por incumprimento das obrigações por parte das

---

<sup>24</sup> Cfr. Parecer Consultivo da PGR de 21 de Dezembro de 1977, publicado no *DR* de 17 de Outubro de 1978, n.º 239, pag. 6291, e no Boletim do MJ, n.º 281, pág. 35.

<sup>25</sup> Neste sentido RAMOS, António Ferreira, *Direito dos trabalhadores não-comunitários e o Princípio da Equiparação*, disponível na internet: <URL : [www.verbojuridico.net/com/org](http://www.verbojuridico.net/com/org), Março de 2005, pp. 13 e 14.

entidades patronais consta do art. 10º e a fiscalização do cumprimento e aplicação de multas estava a cargo da Inspeção-Geral do Trabalho (art.11º)<sup>26</sup>.

Ao trabalho dos apátridas em território nacional, aplica-se o mesmo regime do diploma, com as necessárias adaptações (art. 13º).

Em suma, o que se nos oferece dizer sobre este diploma é que deixou muito a desejar no que toca à tutela dos trabalhadores estrangeiros e à adequação ao princípio da equiparação estipulado na CRP.

## **2.2- Lei n.º 20/98 de 12 de Maio que estabelece a regulamentação do trabalho de estrangeiros em território português**

Com a adesão de Portugal à C.E.E., em 1 de Janeiro de 1986, gerou-se a necessidade de uma adaptação a esta nova realidade. A Lei n.º 20/98, de 12 de Maio, representa a resposta a esta necessidade de regular e adaptar o regime jurídico aplicável aos cidadãos estrangeiros, quer dos Estados membros, quer os de outros países que consagravam a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais (art. 1.º, n.º 3). Esta lei estabeleceu portanto a regulamentação do trabalho subordinado em território português por parte dos cidadãos estrangeiros ( art. 1º, n.º 1). Contudo, esta lei não se aplica ao exercício de funções públicas por trabalhadores estrangeiros. Esta matéria é regulada pelas normas constitucionais e legais especialmente aplicáveis (art. 1º, n.º 2).

Esta lei foi muito relevante na afirmação e na efetivação dos direitos dos trabalhadores estrangeiros, revogando o regime anterior.

Em primeiro lugar, de notar que o diploma resolveu o conflito de constitucionalidade da norma supra citada do regime anterior, e estabeleceu uma verdadeira equiparação de direitos entre nacionais e estrangeiros (art. 2º).

---

<sup>26</sup> Actualmente a entidade responsável é a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT).

Por outro lado, eliminou as quotas anteriormente estabelecidas no DL n.º 97/77 para a contratação de trabalhadores estrangeiros, mantendo no entanto a legalidade e a regularidade exigidas para a utilização de trabalhadores estrangeiros por empresas portuguesas. Para tal, foram impostas coimas elevadas para punir quem não cumprisse os requisitos formais de celebração de contratos com estrangeiros (art. 7º).

Apesar do avanço significativo na tutela da mão-de-obra estrangeira, podemos dizer que o ponto fraco do diploma está na omissão de sanções para a violação do princípio da equiparação de trabalhadores que consagrou. Fica a questão de que a omissão foi ou não propositada.

Numa outra análise, relativamente ao âmbito de aplicação do regime, distinguem-se três situações<sup>27</sup>:

- a. Cidadãos nacionais de países membros do E.E.E.;
- b. Cidadãos nacionais de países que consagram a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais em matéria de livre exercício da profissão;
- c. Cidadãos apátridas e que não se compreendam em nenhuma das outras situações.

Aos cidadãos nacionais de países membros do E.E.E. aplicavam-se os arts. 2º (Equiparação de direitos), 6º (Mapas de pessoal), 7º (Sanções) e 8º (Fiscalização e aplicação das coimas) do diploma. Valiam as mesmas disposições para os cidadãos descritos na alínea b), aplicando-se ainda a norma do art. 5º (Comunicação de celebração e cessação de contrato de trabalho) do diploma.

Por último, aos cidadãos apátridas e que não se compreendam em nenhuma das outras situações, aplicava-se todo o regime, exceto o art. 1º (Objecto), 5º, 10º (Norma revogatória) e 11º (Vigência) do diploma, conforme disposto no art. 9º (Apátridas) do mesmo regime.

---

<sup>27</sup> Adotamos neste ponto a distinção proposta por VILAR, António “Os trabalhadores estrangeiros em Portugal” in *IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 325 e ss..

### **2.3- DL n.º 244/98, de 08 de Agosto – Lei da de entrada, permanência, saída e afastamento do território português**

No preâmbulo do Decreto, justifica-se a necessidade da introdução no nosso regime de novas regras relativas à regulação do trabalho de estrangeiros.

Assim, pretendeu-se reafirmar e criar medidas que assegurem o princípio da livre circulação de pessoas na U.E. e no espaço Schengen, estabelecendo-se para tal, meios de controlo dos fluxos migratórios que sejam adequados e que tutelem quer os interesses dos Estados, quer os dos imigrantes, criando-se condições para uma integração coerente, justa e proporcionada nas comunidades nacionais.

Também se procurou a adequação da lei em vigor às normas e medidas que foram sendo adotadas no âmbito de convenções internacionais de que Portugal é Estado signatário, designadamente como membro da União Europeia e Parte nos Acordos de Schengen.

Com vista a concretização destes objetivos, criam-se diversas medidas que visam um melhor controlo das fronteiras externas e internas.<sup>28</sup>

Além disso surge também a necessidade de adotar um regime de vistos que se melhor se adegue aos interesses nacionais, sempre tendo em conta que estamos integrados num espaço onde se dá primazia à livre circulação de pessoas (art. 27º e ss.).

Apostou-se também na simplificação do regime de residência, limitando os tipos de autorização e o reforçando os direitos que decorrem de cada um dos títulos existentes ( arts. 80º e ss.).

---

<sup>28</sup> **Fronteiras externas**, de acordo com o art. 6º do diploma os aeroportos, “no que diz respeito aos voos que tenham como proveniência ou destino os territórios dos Estados não vinculados à Convenção de Aplicação” e os portos marítimos, “salvo no que se refere às ligações no território português e às ligações regulares de transbordo entre Estados Partes na Convenção de Aplicação”.

**Fronteiras internas** são de acordo com o art. 7º do DL, as fronteiras terrestres, os aeroportos, no que diz respeito aos voos internos e ainda os portos marítimos, no que diz respeito às ligações regulares de navios que efectuem operações de transbordo exclusivamente provenientes ou destinadas a outros portos nos territórios dos Estados Partes na Convenção de Aplicação, sem escala em portos fora destes territórios.

No que concerne ao reagrupamento familiar, pretendeu-se por um lado assegurar os princípios adotados neste âmbito pela U.E., e por outro reconhecer um tratamento não menos favorável do que o que era concedido a idênticos familiares de outros cidadãos da U.E., aos estrangeiros, membros da família de cidadãos portugueses ( art. 51º e art. 56º e ss.).

Este diploma acolheu também as normas e princípios, aprovados no espaço europeu que se referem à admissão de nacionais de países terceiros para efeitos de exercício de uma atividade profissional assalariada ou independente (art. 41º e ss.).

Considera-se ainda o regime aplicável à readmissão de estrangeiros previsto em acordos internacionais de que Portugal é Parte (art. 127º e ss.), introduzindo-se paralelamente um novo mecanismo legal de apoio ao retorno voluntário de estrangeiros aos países de origem (art. 159º), o que constituiu uma alternativa à sua expulsão, consolidando-se assim uma política de integração, com condições mais dignas e humanas.

Por último, foram ainda feitas algumas alterações no quadro das penas aplicáveis ao crime de auxílio à imigração ilegal e atualizaram-se as coimas relativas às contra-ordenações vigentes (art. 140º e ss.), estabelecendo-se ainda isenções de taxa (art. 139º).

Esta lei veio entretanto a ser revogada integralmente pela Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho, cuja versão mais recente é a Lei n.º 56/2015 de 23 de Junho.

#### **2.4- Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho, com as alterações da Lei n.º 63/2015, de 30/06**

Esta Lei veio revogar na íntegra o DL n.º 244/ 98, de 8 de Agosto introduzindo portanto novas alterações. Foi regulamentada no Decreto-Regulamentar n.º 84/ 2007 de 5 de Novembro e conta já com duas alterações introduzidas pela Lei n.º 29/ 2012, de 09.08 e recentemente pela Lei n.º 56/ 2015 de 23.06. Importa-nos um esclarecimento mais completo deste diploma, dado que se encontra vigente e é

muito importante para perceber como um cidadão estrangeiro poderá trabalhar legalmente em Portugal. Por isso, vamos dedicar-lhe particular atenção.

Esta lei optou por não definir o conceito de estrangeiro, ao contrário do regime anterior. No entanto, formulou, no seu art. 3º, outros conceitos que antes não definira.

O conceito de atividade profissional comporta agora três categorias: atividade altamente qualificada (art. 3º, al. a) ), atividade profissional independente (art. 3º, al. b)) e atividade profissional de caráter temporária (art. 3º, al. c)), não estando subjacente a distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços<sup>29</sup>.

Criam-se também as qualificações de Investigador (art. 3º, al. n)) e Estagiário não remunerado ( art. 3º, al. h)).

O art. 4º, por sua vez, limita o âmbito de aplicação aos estrangeiro e apátridas excluindo “sem prejuízo da sua aplicação subsidiária e de referência expressa em contrário”, os nacionais de um Estado membro da União Europeia, de um Estado Parte no Espaço Económico Europeu ou de um Estado terceiro com o qual a Comunidade Europeia tenha concluído um acordo de livre circulação de pessoas<sup>30</sup>, os nacionais de Estados terceiros que residam em território nacional na

---

<sup>29</sup> Seguimos neste ponto QUINTAS, Paula / QUINTAS, Hélder, *Manual deDireito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 271 e ss..

<sup>30</sup> Vejamos, neste sentido, o Ac. STJ de 21.06.2012, Proc. 527/11.9JAPRT.P1.S1, cujo relator foi SANTOS CARVALHO disponível em WWW:<URL:<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5f04007b429149b980257a3e0056a7a2?OpenDocument> :

“I -Nos termos do art. 4.º, n.º 2, al. a), da Lei n.º 23/2007, de 04.07, o aí disposto não é aplicável a nacionais de um Estado membro da União Europeia, sem prejuízo da sua aplicação subsidiária e de referência expressa em contrário.

II -Compreende-se que assim seja, pois os cidadãos comunitários beneficiam das regras de liberdade de circulação de pessoas no espaço Shengen e, portanto, as restrições são absolutamente excecionais e devidamente identificadas.

III - A Lei n.º 37/2006, de 09.08, regula o exercício do direito de livre circulação e residência dos cidadãos da União Europeia e dos membros das suas famílias no território nacional, pois transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2004/38/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29-04.

IV - Ora, nos termos do art. 22.º, n.º 1, desta última Lei, o direito de livre circulação e residência dos cidadãos da União e dos seus familiares, independentemente da nacionalidade, só pode ser

qualidade de refugiados, beneficiários de proteção subsidiária ao abrigo das disposições reguladoras do asilo ou beneficiários de proteção temporária e ainda os nacionais de Estados terceiros membros da família de cidadão português ou de cidadão estrangeiro abrangido pelas alíneas anteriores.

A entrada no território nacional é agora regulada nos termos dos arts. 6º e ss. do diploma. Esta entrada está condicionada à apresentação de certos documentos, que eram já exigidos no regime anterior.

Assim , decorrente do art. 9º, nº 1 e nº 2, resulta a exigência de documento de viagem reconhecido como válido , que deve ser superior á duração da estada em território nacional. O art. 10º, nº1 estabelece também a necessidade de visto de entrada válido e adequado à finalidade da deslocação.

No que toca aos vistos concedidos no estrangeiro, a lei apresenta agora de cinco tipos de vistos. Também aqui notamos uma diferença em relação ao regime anterior, dado que o antigo artigo. 45º do DL n.º 244/98 de 8.10, previa no art. 27º sete tipos de vistos, dois dos quais foram agora suprimidos : o visto de estudo (art. 27º, al. e)) e o visto de trabalho (art. 27º, al. f)).

No estrangeiro podem ser concedidos os seguintes tipos de vistos no seu art. 45º:

### **Visto de escala**

Conforme dispõe o art. 49º, n.º 1, “O visto de escala destina-se a permitir ao seu titular, quando utilize uma ligação internacional, a passagem por um aeroporto ou um porto de um Estado Parte na Convenção de Aplicação”.

---

restringido por razões de ordem pública, de segurança pública ou de saúde pública, nos termos do disposto no capítulo onde está integrada essa norma. E, de acordo com o n.º 4, a existência de condenações penais anteriores não pode, por si só, servir de fundamento para as medidas de restrição à livre circulação.

V -Daqui se conclui que o simples facto do recorrente, cidadão da Comunidade Europeia, ter sido condenado numa pena de prisão, ainda que por crime de tráfico de estupefacientes, não pode justificar a aplicação da pena acessória de expulsão do território nacional, salvo se tivessem sido alegadas e provadas razões de ordem pública, de segurança pública ou de saúde pública.”



### **Visto de trânsito**

Parafraseando o disposto no art. 50º, n.º 1: “O visto de trânsito destina-se a permitir a entrada em território português a quem, proveniente de um Estado terceiro, se dirija para um país terceiro no qual tenha garantida a admissão”.

### **Visto de curta duração**

O art. 51º, n.º1 dispõe que “O visto de curta duração destina-se a permitir a entrada em território português ao seu titular para fins que, sendo aceites pelas autoridades competentes, não justifiquem a concessão de outro tipo de visto, designadamente para fins de turismo e de visita ou acompanhamento de familiares que sejam titulares de visto de estada temporária”.

### **Visto de estada temporária**

De acordo com o estabelecido pelo art. 54º, n.º 1, “O visto de estada temporária destina-se a permitir a entrada em território português ao seu titular para tratamento médico em estabelecimentos de saúde oficiais ou oficialmente reconhecidos ( art. 54º, n.º1 al a) e acompanhamento de familiar sujeito a tratamento médico nos termos da alínea (al g) , e ainda, constituindo uma novidade, permite o exercício em território nacional de uma atividade profissional, subordinada ou independente, de carácter temporário, cuja duração não ultrapasse, em regra, os seis meses (art. 54º, n.º 1, al c) e art. 56º, o exercício em território nacional de uma atividade de investigação científica em centros de investigação, de uma atividade docente num estabelecimento de ensino superior ou de uma atividade altamente qualificada durante um período de tempo inferior a um ano ( art.54º, n.º1, al d) e art. 57º), e o exercício em território nacional de uma atividade desportiva amadora, certificada pela respetiva federação, desde que o clube ou associação desportiva se responsabilize pelo alojamento e cuidados de saúde ( art. 54º, n.º1, al. e)).

Este visto permite ainda a transferência de cidadãos que sejam nacionais de Estados partes na OMC (al. b)) e ainda a permanência por períodos superiores a três meses, exceccionalmente (al. f)).

### **Visto para obtenção de autorização de residência, também designado visto de residência**

Este tipo de visto destina-se a permitir ao seu titular a entrada em território português a fim de solicitar autorização de residência e é válido para duas entradas em território português, habilitando o seu titular a nele permanecer por um período de quatro meses – art. 58º, n.º 1 e n.º 2.

A consequência da entrada ou permanência ilegal em Portugal culmina na expulsão conforme o art. 134º, n.º 1, al. a).

Em determinadas situações, pode também ser recusada a entrada a cidadãos estrangeiros, nos termos do art. 32º e ss. da Lei.

Como tal, a recusa pode ocorrer quando os cidadãos estrangeiros não reúnam todos os requisitos legais de entrada que constam respetivamente nos art. 9º a 12º (art. 32º, n.º 1, al. a) ), quando estejam indicados para efeitos de não admissão no SIS ( art. 32º, n.º 1, al b)) ou no Sistema Integrado de Informações do SEF ( art. 32º, n.º 1 al. c)), de acordo com o estipulado no art. 33º, e ainda quando constituam perigo ou grave ameaça para a ordem pública, a segurança nacional, a saúde pública ou ara as relações internacionais de Estados-Membros da UE, bem como de Estados onde vigore a Convenção de Aplicação (art. 32º, nº 1, al. d) e 32º, nº 2 e 3).

De acordo com o atual regime, não pode ser recusada a entrada a cidadãos que nasceram em Portugal e aqui residam habitualmente (art. 36º, a)), ou que tenham a cargo filhos menores de nacionalidade portuguesa nos termos do art. 122º, nº 1, al. l) (al.b)) ou que tenham efetivamente a seu cargo filhos menores que apesar de nacionais de um Estado Terceiro são residentes legais em Portugal, e exerçam sobre estes poder paternal e provenham pelo sustento e educação (al.c)).

Esta recusa é proferida depois de ser ouvido o cidadão e é sujeita a impugnação judicial (art. 38, n.º1 e 39º respetivamente).

A residência em Portugal depende de uma autorização de residência, que pode ser temporária (art. 74, n.º 1, al. a)) ou permanente (art. 74º, n.º 1, al.b)).

A temporária é válida por um ano, cujo início começa na data de emissão do título, e pode ser renovada por períodos sucessivos de dois anos (art. 75º, n.º 1), e é atribuída considerando as normas do art. 77º.

A permanente não tem um prazo limite (art. 76º, n.º 1), mas o título deve renovar-se de cinco em cinco anos, ou quando se alterem elementos de identificação nele registados (n.º 2), e é concedida nos termos do art. 80º.

Além disso, podem ainda ser concedidas autorizações de residência para exercício de atividade profissional subordinada, para exercício de atividade profissional independente e para atividade de investigação ou altamente qualificada.

#### **Autorização de residência para exercício de atividade profissional subordinada**

Para que possa ser concedida, exige-se que haja um contrato de trabalho, de entrada e permanência regular em território nacional e ainda de inscrição e situação regularizada na segurança social, de acordo com o art. 88º, n.º 1 e 2).

#### **Autorização de residência para exercício de atividade profissional independente**

Esta autorização depende da constituição de uma sociedade de acordo com a lei, ou declaração de início de atividade como pessoa singular ou ainda de celebração de contrato de prestação de serviços. Exige também, quando necessário, habilitação para o exercício profissional independente. Além disso, postula ainda a existência de meios de subsistência, a inscrição na segurança social, e quando necessário, uma declaração da ordem profissional respetiva de que o requerente preenche os respetivos requisitos de inscrição (art. 89º, n.º 1).

### **Autorização de residência para atividade de investigação ou altamente qualificada**

É uma autorização para exercer uma atividade de investigação, de docência num estabelecimento de ensino superior ou de atividade altamente qualificada e exige que estes cidadãos de Estados terceiros sejam admitidos a colaborar num centro de investigação oficialmente reconhecido, nomeadamente através de um contrato de trabalho, de um contrato de prestação de serviços ou de uma bolsa de investigação científica, ou que disponham de contrato de trabalho ou de prestação de serviços compatível com o exercício de uma atividade docente num estabelecimento de ensino superior ou com uma atividade altamente qualificada e ainda que estejam inscritos na segurança social (art. 90º, n.º 1).

### **Autorização de residência para reagrupamento familiar**

Sujeita a determinadas condições, é também uma possível forma de um estrangeiro conseguir residir legalmente em Portugal.

O art. 98º, n.º 1 dispõe, a propósito das condições exigidas, que “o cidadão com autorização de residência válida tem direito ao reagrupamento familiar com os membros da família<sup>31</sup> que se encontrem fora do território nacional, que com ele tenham vivido noutro país, que dele dependam ou que com ele coabitem, independentemente de os laços familiares serem anteriores ou posteriores à entrada do residente”<sup>32</sup>. No entanto, o cidadão estrangeiro que cá resida e solicite o direito

---

<sup>31</sup> Os membros de família são os que o art. 99º considera. Também aqui se incluem os unidos de facto (art. 100º, n.º 1 al. a)).

<sup>32</sup> Neste sentido, veja-se o disposto no já citado Ac. STJ de 21.06.2012, Proc. 527/11.9JAPRT.P1.S1, cujo relator foi SANTOS CARVALHO disponível em WWW:<URL: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5f04007b429149b980257a3e0056a7a2?OpenDocument> : “II -Compreende-se que assim seja, pois os cidadãos comunitários beneficiam das regras de liberdade de circulação de pessoas no espaço Schengen e, portanto, as restrições são absolutamente excecionais e devidamente identificadas”;

“IV - Ora, nos termos do art. 22.º, n.º 1, desta última Lei, o direito de livre circulação e residência dos cidadãos da União e dos seus familiares, independentemente da nacionalidade, só pode ser restringido por razões de ordem pública, de segurança pública ou de saúde pública, nos termos do disposto no capítulo onde está integrada essa norma. E, de acordo com o n.º 4, a existência de

ao reagrupamento familiar deve ter condições económicas e logísticas para a família.

O art. 108º apresenta uma novidade, cujo intuito é o de combater o reagrupamento familiar de conveniência, e que pode ter como consequência o cancelamento da autorização de residência.

Em matéria de expulsão, a lei opta por seguir o regime anterior. Estabelece para tal, uma série de disposições gerais (art.134º a 144º), os fundamentos gerais da expulsão (134º), a expulsão por autoridade administrativa (art. 145º a 150º) e a expulsão judicial que se divide em pena acessória de expulsão (151º) e medida autónoma de expulsão judicial (152º a 158º).

O legislador optou também por definir os casos em que o estrangeiro não pode ser expulso ou afastado do território nacional. O art. 135º dispõe que “com exceção dos casos de atentado à segurança nacional ou à ordem pública e das situações previstas nas alíneas c) e f) do n.º 1 do artigo 134.º, não podem ser afastados ou expulsos do território nacional os cidadãos estrangeiros que:

- a) Tenham nascido em território português e aqui residam habitualmente;
- b) Tenham a seu cargo filhos menores de nacionalidade portuguesa ou estrangeira, a residir em Portugal, sobre os quais exerçam efetivamente as responsabilidades parentais e a quem assegurem o sustento e a educação;
- c) Se encontrem em Portugal desde idade inferior a 10 anos e aqui residam habitualmente”.

O cidadão estrangeiro pode ser afastado ou por expulsão, por procedimento administrativo adequado, através de um ato coercivo, contra a vontade do mesmo, ou por abandono voluntário, nos termos do art. 138º da Lei.

---

condenações penais anteriores não pode, por si só, servir de fundamento para as medidas de restrição à livre circulação.”Este acordo está disponível em <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5f04007b429149b980257a3e0056a7a2?OpenDocument> .

As medidas de coação estão agora previstas no art. 142º, e também neste ponto notamos uma diferença em relação ao anterior regime. Em caso de existir perigo de fuga, o juiz pode declarar, em substituição da prisão preventiva (prevista no regime anterior no art. 117º, n.º 2) além das medidas previstas no CPP, a apresentação periódica no SEF, a obrigação de permanência na habitação com utilização de meios de vigilância eletrónica, nos termos da lei ou ainda a colocação do expulsando em centro de instalação temporária ou em espaço equiparado, nos termos da lei.

Atendeu-se também a um ponto muito importante, determinando o art. 143º, n.º 1, que “o afastamento coercivo e a expulsão não podem ser efetuados para qualquer país onde o cidadão estrangeiro possa ser perseguido pelos motivos que, nos termos da lei, justificam a concessão do direito de asilo ou onde o cidadão estrangeiro possa sofrer tortura, tratamento desumano ou degradante na aceção do artigo 3.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem”, e o prazo de interdição de entrada é de anos, podendo por vezes ser superior em determinados casos (art. 144º).

Como vimos, este regime é sem dúvida um pilar na compreensão do regime do trabalho de cidadãos estrangeiros.

## **2.5- Código do Trabalho**

Optamos neste ponto por uma análise mais sumária e descritiva, dado que, em momento certo (no capítulo relativo à análise do regime do CT) falaremos, com maior precisão, sobre as normas do Código reservadas ao tratamento da matéria de trabalho de estrangeiros, estabelecendo sempre que necessário a ponte entre o CT 2003 e o CT 2009 para melhor compreensão do regime.

### **2.5.1 – Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto**

O nosso primeiro Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, veio revogar o anterior regime (Lei n.º 20/98 de 12 de Maio), e teve, durante a sua vigência, seis alterações.

A matéria relativa ao trabalho de estrangeiros em território nacional foi regulada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que regulamentou a Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Destacamos os artigos que foram, neste diploma, destinados ao tratamento dos trabalhadores estrangeiros<sup>33</sup>:

- Art. 86º (Âmbito), Art. 87º (Igualdade de Tratamento), Art. 88º (Formalidades), Art.89º (Deveres de comunicação), Art. 90º (Apátridas), Art. 103º (Forma escrita), Art. 282º (Trabalhador estrangeiro) e Art. 283º (Trabalhador no estrangeiro – regime de proteção no âmbito dos acidentes de trabalho), Art. 642º (Igualdade); Art. 648º (Trabalhador estrangeiro) e artigo 665º (Férias) – Responsabilidade Penal e Contra-Ordenacional.

A preocupação fundamental foi a de manter os direitos até então concedidos, e a de transpor diretivas comunitárias que garantiam a igualdade (sempre tendo em conta a reciprocidade de direitos) e permitiam uma maior aproximação em termos de regime.

Com efeito, o CT de 2003 transpôs algumas diretivas comunitárias para o nosso ordenamento jurídico que foram de grande relevo no tratamento da matéria de trabalho de estrangeiros.

Assim, destacamos a Diretiva n.º 2000/43/CE, do Conselho, de 29 de Junho, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica e a Diretiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de

---

<sup>33</sup> Seguimos de perto a sistematização de artigos proposta por DOMINGUES, Ana Cristina, *Imigração - Colectânea de Legislação*, Vislis Editora, Coimbra, 2005, pp. 175 a 194.

Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, introduzidas na 1ª versão do nosso Código. pela Retificação n.º 15/2003, de 28/10 e a Diretiva n.º 96/71/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (2ª versão da Lei n.º 99/2003).

### **2.5.2 - Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro**

Esta lei, atualmente em vigor não obstante já ter sido alvo de várias alterações, revogou o regime anterior e estabeleceu algumas alterações em matéria do trabalho de estrangeiros.

Notamos, em primeira mão, que se alterou a disposição dos artigos relativos à matéria de trabalhadores estrangeiros, sendo que está agora essencialmente disposta nos artigos 4º (Igualdade tratamento de trabalhador estrangeiro ou apátrida), 5º (Forma e conteúdo de contrato com trabalhador estrangeiro ou apátrida), 6º (Destacamento em território português), 7º (Condições de trabalhador destacado) e 8º (Destacamento para outro Estado). Igualmente relevantes são os artigos 24º (Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho), 25º (Proibição de discriminação), 28º (Indemnização por acto discriminatório), 108º (Informação relativa a prestação de trabalho no estrangeiro), 479º (Apreciação relativa à igualdade e não discriminação) e artigo 554º (Coimas).

Importante citar que o CT de 2009 manteve a transposição das mesmas diretivas que o CT de 2003 para a ordem jurídica interna.

E, com isto, temos assim uma visão geral sobre a história da tutela legal do trabalhador estrangeiro em Portugal, desde a origem até à atualidade, que, como vimos, tende a evoluir positivamente no sentido de assegurar, reconhecer e a proteger a universalidade, a igualdade e a equiparação de direitos entre trabalhadores nacionais e estrangeiros. Há, no entanto, ainda um caminho a



percorrer no sentido de assegurar uma igualdade plena de direitos entre trabalhadores nacionais e estrangeiros, algo que veremos no decurso deste estudo.

### **Capítulo III- O Regime Aplicável ao Contrato de Trabalho**

Chegados a este ponto, vamos agora entrar no cerne do nosso estudo. Pretendemos, por isso, de uma forma clara, perceber quais as normas que se aplicam ao contrato de trabalho com o estrangeiro, bem como as consequências do seu incumprimento. Por outro lado, é também importante saber que normas se aplicam no caso de estrangeiros que não estão legalizados no país, e quais os direitos que lhe assistem no âmbito laboral.

Tendo em conta a distinção que propusemos no Capítulo I desta dissertação, vamos então perceber quais os direitos e deveres aplicáveis a cada uma das três categorias de estrangeiros que falámos anteriormente.

As disposições legais aplicáveis a trabalhadores estrangeiros constam sobretudo dos arts. 4º a 8º do nosso CT- Lei n.º 7/2009 de 12/02- e serão agora alvo da nossa atenção.

#### **3.1 - Igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro ou apátrida (art. 4º, CT)**

O nosso Código começa por estabelecer, no art.4º, um princípio basilar em matéria de trabalho de estrangeiros: o princípio da igualdade de tratamento.

Este princípio decorre do art. 15º, n.º 1 da nossa CRP que estabelece um princípio geral de equiparação : “Os estrangeiros e os apátridas que se encontrem ou residam em Portugal gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres do cidadão português”.

Também, consagrando este mesmo princípio geral de equiparação, o art. 14º, n.º 1 do C.Civ, sobre a Condição jurídica dos estrangeiros, estabelece que “ os estrangeiros são equiparados aos nacionais quanto ao gozo de direitos civis, salvo disposição legal em contrário”. É o que JORGE CANOTILHO e VITAL MOREIRA (1993) consideram como o *tratamento nacional*, ou seja, um tratamento que seja

pelo menos tão favorável como o que concede ao cidadão nacional, nomeadamente no que concerte a um certo conjunto de direitos fundamentais<sup>34</sup>.

De igual forma, a Convenção n.º 97 relativa aos Trabalhadores Migrantes<sup>35</sup>, e as Convenções n.º 19<sup>36</sup>, e n.º 143<sup>37</sup> da OIT, defendem a igualdade de tratamento igual entre nacionais e estrangeiros.

No essencial, este princípio traduz-se no facto de a celebração do contrato entre um nacional e um estrangeiro ser igual para ambos, e o tratamento deve ser igual também em relação aos nacionais.

Sabemos, no entanto, que apesar deste princípio estar entre nós consagrado, têm existido limitações ao mesmo. Estamos a falar, por exemplo, das restrições que eram impostas até à Lei n.º 20/98, de 12 de Maio, que impunha, além de restrições burocráticas, restrições numéricas na contratação de trabalhadores estrangeiros. As limitações numéricas foram abolidas com este decreto, e proibidas em instrumento de regulamentação coletiva, subsistindo, no entanto, as burocráticas. Estas restrições não são apenas impostas em Portugal. É característico o controlo do acesso ao mercado de trabalho, no âmbito de políticas de emigração, por todos os países. Estas restrições variam, normalmente, em função da maior ou menor necessidade de mão-de-obra.<sup>38</sup>

Com efeito, o princípio da equiparação entre nacionais e estrangeiros, está contudo sujeito a uma condição de reciprocidade, constante do nº 2 do art. 14º do nosso Código Civil, artigo que se refere à condição jurídica dos estrangeiros, que estabelece: “Não são porém, reconhecidos aos estrangeiros os direitos que, sendo

---

<sup>34</sup> Cfr. CANOTILHO, J.J. Gomes / MOREIRA, Vital, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3ª edição, Coimbra Editora, 1993, pág. 134.

<sup>35</sup> Convenção n.º 97, ratificada entre nós pela Lei n.º 50/78 de 25.7.1978, disponível em WWW:<URL: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv\\_97.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_97.pdf) .

<sup>36</sup> Convenção n.º 19, sobre a Igualdade de tratamento entre trabalhadores estrangeiros e nacionais em matéria de reparação de acidentes de trabalho, 1925, ratificada pelo Decreto 16/588 de 9.3.1929, disponível em WWW:<URL: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv\\_19.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_19.pdf) .

<sup>37</sup> Convenção n.º 143, sobre Trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975, ratificada pela Lei n.º 52/78 de 25.7.1978, disponível em WWW:<URL: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv\\_143.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_143.pdf) .

<sup>38</sup> Neste ponto seguimos MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 7ª edição, Almedina, Coimbra, 2015, pág. 400.

atribuídos pelo respetivo Estado aos seus nacionais, o não sejam aos portugueses em igualdade de circunstâncias”. Significa isto que, em Portugal, só se reconhece um direito a um trabalhador estrangeiro, no caso de a legislação do seu Estado de origem reconhecer esse direito aos seus nacionais e não o recusar aos portugueses, pelo facto de serem estrangeiros ou por serem portugueses<sup>39</sup>.

Como justificamos esta condição da reciprocidade imposta na nossa lei? FERRER CORREIA<sup>40</sup> defende que o sentido desta norma é o de que os Estados estrangeiros evitem a adoção de medidas que comportem algum tipo de discriminação contra os portugueses ou estrangeiros em geral, e assim por via indireta, contribuir para melhorar as condições de vida dos emigrantes portugueses que se encontram no estrangeiro. Também, nos trabalhos preparatórios do nosso Código Civil justifica-se a reciprocidade como forma de evitar a desigualdade do tratamento concedido aos portugueses no estrangeiro. Tem-se entendido, portanto, que a reciprocidade é uma forma de combater as discriminações de que os portugueses possam vir a sofrer em países estrangeiros.

De notar, no entanto, que há vozes dissonantes quanto à constitucionalidade deste artigo. A constitucionalidade do art. 14º do C.Civ., no que toca à sua compatibilidade com o art. 15º, n.º 1 da CRP é uma questão controvertida<sup>41</sup>.

Para alguns autores a norma é constitucional. Falamos, por exemplo, de JORGE MIRANDA (2002), que defende que o art. 14º, n.º 2 do C.Civ. se compatibiliza com o art. 15º da CRP. Aliás, para este autor, o princípio da equiparação deve “jogar em ambas as direções e não favorecer apenas os estrangeiros”, usando ainda como suporte o art. 15º, n.º 2 da CRP que diz que se a lei pode reservar exclusivamente certos direitos apenas aos portugueses, pode também não conceder aos estrangeiros direitos civis que o respetivo Estado não conceda aos portugueses.

<sup>39</sup> Cfr. VICENTE, Dário Moura, “O Direito Internacional Privado no Código do Trabalho” in *Estudos do Instituto do Direito do Trabalho*, Vol. IV, Almedina, Coimbra, 2003, pág. 30.

<sup>40</sup> Cfr. FERRER CORREIA, António, “Direito Internacional Privado”, in *Boletim do Ministério da Justiça*, nº 24, pags. 9 e ss.

<sup>41</sup> Assim, VICENTE, Dário Moura, *op. cit.*, pág. 31, nota de rodapé n.º 22, indica o Parecer da Procuradoria-Geral da República, nº 65/82, de 22 de Julho de 1982, in *Boletim do Ministério da Justiça*, Vol. 325 (1983), pp. 294 e ss., MIRANDA, Jorge, *Manual de Direito Constitucional*, Tomo III, 4ª ed., Coimbra, 1998, pp. 20 e ss. e Luís de Lima Pinheiro, *Direito internacional Privado*, Vol. II, 2ª ed., Coimbra, 2002, pp. 145 e ss.

Conclui portanto que só não seriam incompatíveis as normas se a regra da reciprocidade do art. 14º, n.º 2 do C.Civ. levasse à inversão do princípio da equiparação estabelecido no art. 15º da CRP<sup>42</sup>.

Para outros autores, o art. 14º, n.º 2 não se compatibiliza com o art. 15º da CRP, colocando por isso a constitucionalidade deste artigo em causa. Referimo-nos, por exemplo a LUÍS LIMA PINHEIRO<sup>43</sup>(2002), autor que considera que o artigo 14.º, n.º 2 do C.Civ. que faz depender de uma condição de reciprocidade o gozo de direitos civis por parte de estrangeiros em Portugal é inconstitucional por estar em contradição com os artigos 15.º, n.º 1 e 13.º da CRP.

Posto isto, temos ainda outra questão que importa aqui referir, que são as restrições ao princípio da equiparação impostas pela nossa CRP.

Ora, a nossa Constituição, no seu art. 59º, n.º1, quanto ao direito dos trabalhadores, proíbe qualquer discriminação, entre outros, em função da cidadania e território de origem. Contudo, o art. 15º, n.º 2, exclui os direitos políticos<sup>44</sup>, o exercício de funções públicas que não tenham carácter predominantemente técnico<sup>45</sup> e ainda os direitos e deveres que a CRP reserva exclusivamente aos portugueses.

No que se refere à proibição de exercício de “funções públicas sem carácter predominantemente técnico”, entende-se que a lei pretende vedar o exercício de estrangeiros a funções públicas que se reportam ao exercício de poderes públicos, como sejam no âmbito interno da administração (ex: funções de chefia e direcção) quer no que se refere a terceiros (ex: atos de autoridade)<sup>46</sup>. Como apontam GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA (1993), este critério não resolve alguns problemas<sup>47</sup>, mas revela-se o mais adequado para a resolução da maioria deles.

---

<sup>42</sup> Cfr. MIRANDA, Jorge, *op. cit.*, pág. 152.

<sup>43</sup> Cfr. PINHEIRO, Luís de Lima, *Direito Internacional Privado*, Vol. II, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2002, pp. 145 e ss..

<sup>44</sup> Apesar de existirem exceções às exceções, ccpm seja as do art. 15º, n.º 3, 4 e 5.

<sup>45</sup> A propósito da interpretação do art. 15º, n.º 2, veja-se o Parecer do Conselho Consultivo da PGR disponível em <http://www.dgsi.pt/pgrp.nsf/0/7599d31630bf34608025661700420763?OpenDocument> . WWW:<URL:

<sup>46</sup> Cfr. CANOTILHO, J.J. Gomes, MOREIRA, Vital, *op. cit.* pág. 135.

<sup>47</sup> Indicam a título de exemplo o seguinte problema: um estrangeiro que seja professor universitário exerce funções técnicas quando pratica atos de autoridade, como por exemplo os exames?

JORGE MIRANDA (2002) compreende o conceito atrás citado como “as funções em que o factor técnico avulta sobre qualquer outro, seja este a prestação de serviços materiais, auxiliares ou administrativos, seja este o exercício de autoridade ou chefia não técnica.

Talvez aqui seja possível a construção, pelo legislador, de um critério mais adequado, que não ofereça dúvidas<sup>48</sup>.

De referir no entanto que quaisquer exclusões ou exceções de direitos aos estrangeiros têm de ser devidamente limitadas e justificadas. Só através de lei formal da AR podem ser criadas estas exceções (art. 168º, nº 1, al b), CRP), sendo que também a AR está vinculada aos princípios estabelecidos neste artigo, bem como a definição do conteúdo do conceito de “funções públicas sem carácter predominantemente técnico”, sendo que a administração não é competente para a definição destes critérios.

Em suma, concluímos que apesar de valer o princípio da igualdade e a regra da equiparação entre nacionais e estrangeiros, isto não significa que eles tenham os mesmos direitos. Podem ter mais ou menos, dependendo da lei competente para atribuir o direito<sup>49</sup>.

### **3.2 - Forma e conteúdo do contrato (Art.5º)**

Importa em primeiro lugar esclarecer que os requisitos específicos da forma do contrato a que se refere o art. 5º do CT, aplicam-se apenas aos trabalhadores provenientes de países não comunitários e aos apátridas, conforme prevê o art. 5º, n.º 6, do CT.

Aos trabalhadores comunitários ou aos trabalhadores que provêm de países que consagram a igualdade de tratamento relativamente aos cidadãos nacionais, no

---

<sup>48</sup> Também neste sentido, MIRANDA, Jorge, *op. cit.*, pp. 150 e 151.

<sup>49</sup> MIRANDA, Jorge, *op. cit.*, pág. 151.

que toca ao exercício de atividades profissionais, a equiparação aos trabalhadores portugueses é plena<sup>50</sup> (art. 5º, n.º 6, CT).

Assim, relativamente aos cidadãos dos países que consagram a igualdade de tratamento com os cidadãos nacionais em matéria de livre exercício de atividades profissionais, a celebração do contrato, não necessita de observar formalidades especiais ( art. 5º, n.º 6, CT).

No entanto, para os restantes contratos com estrangeiros existe uma série de formalidades que devem ser observadas.

O artigo 5º do vigente CT corresponde á junção dos artigos 88º e 89º do CT de 2003 e dos artigos 157º a 159º do RCT de 2004, embora com pequenas alterações, algumas terminológicas, outras formais ou de remissão, com natureza regulamentar, como seja por exemplo, o facto de a comunicação à ACT ser agora feita por meios eletrónicos, e não pela forma escrita como era antes<sup>51</sup>.

No n.º1 do art. 5º estabelecem-se as primeiras regras aplicáveis ao contrato de trabalho com estrangeiros ou apátridas. A primeira delas é a da obrigatoriedade da forma escrita do contrato, algo que como vimos não é obrigatório para os trabalhadores que provêm do E.E.E. ou de países que consagrem a igualdade de tratamento relativamente a cidadãos nacionais. A forma escrita exigida na lei, que consubstancia uma “*formalidade ad substantiam*”, implica que de nada serve neste caso o recurso à prova testemunhal para comprovar a celebração válida e eficaz do contrato.

No entanto, pode admitir-se prova testemunhal para prova da realidade material do ato, para obter os efeitos decorrentes da nulidade do contrato, sem

---

<sup>50</sup> Neste sentido, NETO, Abílio, *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, 2012, pág. 82.

<sup>51</sup> Seguimos a Anotação ao art. 5º do CT de MARTINEZ, Pedro Romano, in MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luís Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves, *Código do Trabalho Anotado*, Almedina, 9ª edição, Coimbra, 2012, pag.119, bem como NETO, Abílio, *op. cit.* pag. 81.

necessidade de observar as imposições legais, conforme o estipulado no Ac. TRL de 07/11/2007, LEOPOLDO SOARES, Processo nº 6197/2007-4.<sup>52</sup>

Neste contrato escrito, devem constar, pelo menos<sup>53</sup>, as seguintes formalidades contratuais:

**a)-** Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes (art. 5º, n.º1, al. a) do CT);

**b)-** Referência ao visto de trabalho ou ao título de autorização de residência ou permanência do trabalhador em território português ( art. 5º, n.º1, al. b) do CT).

Notamos em primeiro lugar que a Lei nº 23/2007 de 4 de Julho, substituiu os “vistos de trabalho” por “vistos de residência para o exercício de atividade profissional subordinada” (art.56º), pelo que o preceituado neste artigo se encontra desatualizado.

Esta exigência não se aplica aos contratos de trabalho de cidadãos nacionais que consagram a igualdade de tratamento com os nacionais no que toca ao livre exercício de atividades profissionais. Falamos, por exemplo, em Cabo Verde conforme estabelecido no Ac. TRL de 08/07/2004, Processo nº 4655-2004-4 cujo relator foi FERREIRA MARQUES .<sup>54</sup>

**c)-** Indicação da atividade do empregador ( art. 5º, n.º1, al. c) do CT;

**d)-** Menção da actividade para qual o trabalhador foi contratado e indicação da retribuição ( art. 5º, n.º1, al. d) do CT);

**e)-** Indicação do local e período normal de trabalho (art. 5º, n.º1, al. e) do CT);

**f)-** Indicação do valor, periodicidade e forma de pagamento (art. 5º, n.º1, al. f) do CT);

---

<sup>52</sup>Disponível em WWW:<URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/0e0ccee0a5ab12d5802573a6005ea6f9?OpenDocument>.

<sup>53</sup> Porque podem ser exigidas outras indicações no caso dos contratos a termo, como sejam o prazo estipulado e o motivo justificativo, constantes da Lei de Estrangeiros.

<sup>54</sup>Disponível em WWW:<URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/04082eb5615e7dc280256f2c00480a70?OpenDocument>.



**g)-** Indicação da data da celebração do contrato e do início da prestação do trabalho (art. 5º, n.º1, al. g) do CT);.

O contrato de trabalho deve ser feito em duplicado, sendo que uma cópia fica para o trabalhador, outra com o empregador (art. 5º, n.º 3, CT).

A lei exige ainda que o empregador deve apensar ao seu exemplar de contrato, documentos do cumprimento das obrigações legais no que se refere á entrada ou residência do cidadão em Portugal comprovativos (art. 5º, n.º 4, CT). Neste ponto, não podemos deixar de notar que a norma padece de alguma falta de clareza. Paula Quintas e Hélder Quintas,<sup>55</sup> apontam o facto de se entender com esta norma que o trabalhador estrangeiro deve entregar documentos originais ao empregador para este último provar com isso que o trabalhador cumpre as obrigações legais relativas á entrada ou residência em Portugal.

De facto, faria sentido exigir cópias, e não originais, dado que o trabalhador pode necessitar dos seus documentos originais para outras situações, como é de prever, e coloca-o numa posição mais vulnerável. Este é por isso um aspeto que, em nosso entender, deve ser revisto pelo legislador.

A comunicação da celebração de contrato com estrangeiro ou apátrida à ACT deve ser feita por via eletrónica, antes do início da execução do contrato de trabalho. Deve também comunicar-se a cessação do contrato à mesma entidade nos 15 dias posteriores á mesma (art. 5º, n.º 5, als. a) e b) do CT)<sup>56</sup>.

Não é também necessário registar na ACT a contratação de cidadão nacional de país membro da União Europeia (ver países que são estados membros), da Islândia do Liechtenstein, da Noruega, da Turquia, do Brasil (desde que tenha

---

<sup>55</sup> In PAULA QUINTAS . HÉLDER QUINTAS, *Manual de Direito do Trabalho e de Processo do Trabalho*, 2ª edição, Almedina, Coimbra, 2012, pág. 270, nota de rodapé nº 388.

<sup>56</sup>Pode ser feito o registo pela entidade empregadora disponível em WWW:<URL:[http://www.act.gov.pt/\(ptPT\)/AreasPrincipais/RegistoEntidadeEmpregadora/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(ptPT)/AreasPrincipais/RegistoEntidadeEmpregadora/Paginas/default.aspx)

requerido o estatuto de igualdade de direitos), de Cabo Verde, da Guiné Bissau e de São Tomé e Príncipe <sup>57</sup> .

O art. 5º termina com o regime sancionatório no seu nº 7, estabelecendo que a violação dos nºs 1, 3, 4 ou 5 constitui uma contra ordenação grave.

### 3.3- Da Lei Aplicável ao Contrato de Trabalho: Breves Notas

A questão da lei aplicável ao contrato de trabalho é inegavelmente de extrema relevância para a compreensão do regime sob análise. É, no entanto, uma questão já muito bem explorada do ponto de vista doutrinal <sup>58</sup>, e que aqui releva no sentido de saber o que o nosso ordenamento optou neste quadro.

Cremos que devemos circunscrever o nosso estudo à análise das linhas gerais sobre a lei aplicável ao contrato de trabalho e ao que a lei determina em caso da existência de conflito de aplicação de leis, sempre no que se refere ao trabalho de estrangeiros. Prossigamos então neste sentido.

Sumariamente, a questão da lei aplicável ao contrato de trabalho era, no CT de 2003, tratada, no seu art.º 6º, que foi inspirada no art.º 6º da Convenção de Roma, e assentava num princípio de liberdade de escolha pelas partes da lei aplicável ao contrato (art. 6º, n.º1). Na falta de escolha das partes, aplicar-se-ia a lei do Estado com a conexão mais estreita (art.º 6º, n.º 2), atendendo aos critérios previstos nos n.ºs 3 a 6 desse mesmo artigo .

No entanto, o legislador, optou, no novo Código do Trabalho, por omitir este artigo, revogando-o condicionalmente. Esta revogação foi feita essencialmente por duas razões: em razão da “condição” (por via da aplicação do Regulamento

---

<sup>57</sup> De acordo com o exigido pela ACT disponível em WWW:<URL: [http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/AreasPrincipais/RegistoEntidadeEmpregadora/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/AreasPrincipais/RegistoEntidadeEmpregadora/Paginas/default.aspx) .

<sup>58</sup> Falamos, por exemplo, de RAMOS, Rui Manuel Moura, na sua tese *Da Lei Aplicável ao Contrato Internacional de Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1990; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 159-316; MARTINEZ, Pedro Romano, *op. cit.* pp. 230-290 ; VICENTE, Dário Moura, *op. cit.* , 2004, pgs. 15-34, entre outros.

CE/593/2008) e devido ao preceito ter um âmbito de aplicação maior do que o pressuposto pelo regulamento comunitário. No entanto, o artigo está ainda em vigor<sup>59</sup> (art. 12º, n.º 2 do Diploma Preambular ao CT de 2009). Como tal, para determinar a lei aplicável a um contrato de trabalho internacional, devemos atender ao disposto no art. 6º do CT de 2003.

Fruto da globalização das economias e do aumento da circulação de trabalhadores, surgem, não raras vezes, conflitos de fontes laborais. Ora esta situação pode ocorrer quando se aplicam normas de diferentes ordenamentos jurídicos ao contrato de trabalho, quando este está ligado a mais que um sistema jurídico.

Uma situação conflitual relativa à lei aplicável ao contrato de trabalho pode acontecer devido a diferentes situações: quando o trabalhador exerce a sua atividade no estrangeiro (é o caso de trabalhadores portugueses contratados por uma empresa nacional para trabalhar no estrangeiro, de trabalhadores das embaixadas ou de trabalho ou representação consular), quando a entidade empregadora é estrangeira, mas opera em Portugal (por exemplo, o caso de uma empresa estrangeira que contrata um trabalhador português ou um cidadão estrangeiro para trabalhar no nosso país), ou ainda os cidadãos que se encontram em trabalho diplomático ou consular e ainda pode ocorrer devido à nacionalidade do trabalhador (é o caso dos trabalhadores estrangeiros, que trabalham cá como imigrantes ou deslocados) .

Assim, atendendo ao estabelecido no art. 6º do CT de 2003, as regras para a determinar a lei aplicável ao contrato de trabalho internacional são as seguintes<sup>60</sup> :

- a) A regra geral que tem em conta a vontade das partes:

Este critério dá primazia à autonomia privada na resolução dos conflitos, sendo que quando as partes escolhem determinada lei a aplicar na resolução de possíveis litígios emergentes do contrato de trabalho essa será efetivamente a lei a aplicar ( art. 6º, n.º1).

---

<sup>59</sup> Neste ponto seguimos a anotação ao artigo 6º, de MARTINEZ, Pedro Romano, in *Código do Trabalho Anotado*, op. cit. , pp. 116-118.

<sup>60</sup> Atendemos à sistematização proposta por RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 304 e 305.

- b) A regra subsidiária que se aplica quando as partes não escolhem a lei;

O nº 2 do art. 6º estabelece que, neste caso, aplica-se a lei com a qual o contrato apresente a conexão mais estreita, atendendo aos critérios dos nºs 3º e 4º desse mesmo artigo. Ou seja, na determinação da conexão mais estreita atende-se à lei do Estado em que o trabalhador presta habitualmente o seu trabalho (nº 3º, al. a)), à lei do estado onde esteja localizado o estabelecimento onde o trabalhador foi contratado, se o trabalhador não presta habitualmente o seu trabalho noutro Estado (nº 3º, b)), e, no caso de existir uma lei com conexão mais estreita que as duas conexões anteriores, será então aplicável a lei do Estado com a qual existe essa conexão (nº 4).

- c) A regra da exceção de ordem pública

As duas regras que vimos são condicionadas pelas exceções de ordem pública (art. 6º, nº 5 a 7º, CT). Desta forma, a determinação da lei aplicável, nos termos do nº 2 a 4º, (1) pode não ser atendida quando o contrato de trabalho apresente uma conexão mais estreita com as normas de ordem pública de outro Estado (nºs. 5 e 6), e (2) caso fosse a lei portuguesa a aplicável, nos termos do nº 2, a escolha da lei pelas partes nos termos do nº 1, não impede a aplicação das normas imperativas do CT (nº 7).

No entanto, deve conjugar-se esta norma com a Convenção de Roma I, entre nós vigente, e que prevalece sobre a lei ordinária, de acordo com art. 8º, nº 3 da CRP.

Contudo, esta conjugação nem sempre é fácil, uma vez que apesar de a redação ser semelhante, as normas nacionais e as regras da Convenção não versam exatamente sobre as mesmas situações.

Tem-se questionado, por isso, a falta de referências no CT no que toca a três problemas. Um deles refere-se à forma, ao tempo e aos limites da escolha da lei aplicável pelas partes a que alude o art.º da Convenção de Roma I. Outro é o que se reporta à possibilidade de recorrer à exceção de ordem pública quando a lei aplicável, por força do n.º 2 do art. 6º, não seja a lei nacional, mas sim uma lei

estrangeira, sendo uma possibilidade que a Convenção de Roma observa no art. 8º, n.º 1 e art. 9º. E, por último, a possibilidade de sobrepor à lei aplicável, mesmo que determinada pelas conexões mais estreitas, normas imperativas da *lex fori* (art. 9º, n.º 2 da Convenção de Roma)<sup>61</sup>.

Ora, nestas três situações devemos recorrer à Convenção de Roma I, dado que esta se encontra em vigor e prevalece sobre a lei ordinária. Como tal, nas questões que tenham em vista a escolha da lei aplicável pelas partes devemos recorrer ao art. 3º da Convenção.

Entende-se também que a lei escolhida pelas partes pode por vezes ceder o seu lugar a normas imperativas de um direito de um Estado estrangeiro, como se deduz do art. 8º, n.º 1 e 2. Por último, atendendo ao art. 9º da Convenção percebemos que se pode aplicar normas imperativas do direito do foro quando a lei do contrato seja outra.

Na determinação da lei aplicável, devemos, pois, atender ao CT e à Convenção de Roma I. Podemos entender que estes dois instrumentos se complementam, dado que o CT não regula todas as situações previstas na Convenção, ou que se sobrepõem (como acontece no art. 6º, n.º 7), mas em qualquer dos casos, como vimos, prevalece a Convenção sobre o CT.

Não podemos deixar de mencionar também que esta questão está em conexão com o regime dos trabalhadores estrangeiros que estão destacados em Portugal. Daí que esta última questão surja na parte geral do Código, no quadro das fontes laborais (arts. 4º a 7º). Cabe-nos, por isso, o afloramento desta questão neste ponto, apesar do regime do destacamento ser analisado no ponto 4.4..

---

<sup>61</sup> Sobre esta temática, e a prevalência da ordem pública, veja-se o Ac. STJ de 11.06.1996, Processo n.º 11/96 - 4ª Secção, cujo relator foi LOUREIRO PIPA disponível em WWW:<URL: <http://www.stj.pt/ficheiros/jurisp-sumarios/social/social1996.pdf>, pp. 64-65., que se reporta a um caso de despedimento de uma trabalhadora de nacionalidade portuguesa, que vivia na Alemanha, e foi contratada por um banco português para trabalhar na Alemanha ou em Portugal. Neste caso em concreto, o tribunal considerou a aplicabilidade da lei alemã, apoiando-se na exceção de ordem pública, que permitia o despedimento, apesar de se ter tido em conta outros elementos de conexão (nacionalidade portuguesa e a sede do banco em Portugal).

Devemos atender, nesta matéria, às Convenções da OIT, n.º 19, de 1925, n.º 143º, 1975 3 n.º 157, de 1982, sobre a igualdade de tratamento entre trabalhadores nacionais e estrangeiros e sobre a tutela dos trabalhadores migrantes, bem como à Convenção europeia sobre o Estatuto do Trabalhador Migrante, do Conselho da Europa, aprovada para ratificação pela Lei n.º 162/78 de 27 de Dezembro e à Diretiva n.º 96/71/CE, de 16 de Fevereiro, transposta para o nosso ordenamento jurídico pela Lei n.º 9/2000, de 15 de Junho, sobre o destacamento internacional de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

Como já tivemos oportunidade de ver, vigora quanto aos trabalhadores estrangeiros o princípio geral de equiparação (art. 4º, CT), observando-se no entanto às exigências de forma e outras regras estabelecidas no art. 5º do CT. E este princípio de equiparação estende-se também aos trabalhadores destacados, conforme a citada Diretiva n.º 96/71/CE (art. 3º, n.º 1). Mas esta questão será agora tratada no ponto seguinte com maior precisão.

### **3.4- O Destacamento**

A figura do destacamento tem relevo neste estudo, uma vez que importa perceber a distinção entre a situação dos trabalhadores estrangeiros e a dos trabalhadores destacados<sup>62</sup>.

Esta matéria começou por ser tratada, em Portugal, na Lei n.º 9/2000, de 15 de Junho, que transpôs a Diretiva n.º 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 3 de Junho, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços. Posteriormente, no CT de 2003, o destacamento aparecia regulado nos artigos 7º a 9º. Actualmente, está regulada nos artigos 6º a 8º do Código.

---

<sup>62</sup> Em especial sobre esta temática do destacamento de trabalhadores, VICENTE, Dário Moura, *op. cit.*, pp. 85 a 106.

No CT de 2003, o conceito de destacamento que constava do art.7º, n.º1, referia-se ao destacamento em território português e dispunha: “*O destacamento pressupõe que o trabalhador, contratado por um empregador estabelecido noutro Estado e enquanto durar o contrato de trabalho, preste a sua actividade em território português num estabelecimento do empregador ou em execução de contrato celebrado entre o empregador e o beneficiário da actividade, ainda que em regime de trabalho temporário*”. No entanto, os pressupostos para o destacamento para outro Estado podem inferir-se a partir desta norma<sup>63</sup>. No CT de 2009 o legislador optou por suprimir a noção de destacamento.

Assim, quando falamos de destacamento, importará distinguir duas situações<sup>64</sup>:

a) destacamento em território português (art. 6º);

b) destacamento para outros Estados (art. 8º).

No primeiro caso, incluem-se os trabalhadores de empresa que esteja estabelecida noutro Estado que vêm prestar a sua atividade num estabelecimento dessa empresa, estabelecido em Portugal, ou que estão em Portugal porque foi celebrado contrato entre uma empresa estrangeira e uma empresa nacional.

No segundo caso, fala-se nos trabalhadores de uma empresa nacional, que trabalham em estabelecimento dessa empresa noutro Estado, ou que prestam a sua atividade no estrangeiro em cumprimento de contrato estabelecido entre a empresa nacional e o beneficiário da sua atividade.

Podemos então concluir que um trabalhador destacado é aquele que, por um certo período de tempo limitado, é enviado pelo seu empregador para outro país, dentro do Espaço Económico Europeu, para aí realizar o seu trabalho<sup>65</sup>.

---

<sup>63</sup> Neste sentido, VICENTE, Dário Moura, *op. cit.* pág. 24.

<sup>64</sup> A distinção é similar à proposta por RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5ª edição, Edições Almedina, S.A, Coimbra, Maio, 2014, pág. 419.

<sup>65</sup> A definição é inferida da proposta por NETO, Abílio, *op. cit.*, pág. 83.

Atentando com maior especificidade a este regime, analisemos, separadamente os artigos 6º, 7º e 8º do CT.

O art. 6º, como vimos, estabelece os pressupostos para o destacamento para o território nacional. Conforme indica o artigo, as situações submetidas ao regime do destacamento: a) Em execução de contrato entre o empregador e o beneficiário que exerce a actividade, desde que o trabalhador permaneça sob a autoridade e direcção daquele (al. a)); em estabelecimento do mesmo empregador, ou empresa de outro empregador com o qual exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo (al. b)); ao serviço de um utilizador, à disposição do qual foi colocado por empresa de trabalho temporário ou outra empresa (al. c)).

Aplica-se ainda este regime nas situações do art. 6º, n.º 1, al. a) e b) ao utilizador estabelecido noutro Estado, ao abrigo da correspondente legislação nacional, desde que o contrato de trabalho subsista durante o destacamento – art. 6º, n.º 2, CT.

No entanto, este regime do destacamento em território nacional, não se aplica ao pessoal navegante da marinha mercante – art. 6º, n.º 3, CT.

É importante realçar ainda que este regime não inclui os trabalhadores migrantes que se deslocam para outro Estado-membro para ali procurarem trabalho ou que estão aí empregados.

Queremos lembrar que continua a faltar a definição de trabalhador destacado, que a Diretiva faz no art. 2º, n.º1, que indique claramente que o destacamento é feito por um período limitado, ou seja, que possui um carácter temporal, e que o trabalhador destacado deve regressar ao país de origem quando termine<sup>66</sup>.

Por sua vez, o art. 7º determina as condições de trabalho do trabalhador destacado, às quais se aplicará o direito nacional, como sejam as normas legais e instrumentos de regulação coletiva do trabalho de eficácia geral, salvo aplicação de regime mais favorável constantes na lei ou contrato de trabalho.

---

<sup>66</sup> A chamada de atenção é feita por RAMALHO, Maria do Rosário Palma, in *Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais*, 5ª edição, Edições Almedina, S.A, Coimbra, Maio, 2014, pág. 308.



Estas condições a que alude o nº1 do art. 7º referem-se à segurança no emprego, duração máxima do tempo de trabalho, períodos mínimos de descanso, férias, retribuição mínima e pagamento de trabalho suplementar, cedência de trabalhadores por parte de empresa de trabalho temporário, cedência ocasional de trabalhadores, segurança e saúde no trabalho, protecção na parentalidade, protecção do trabalho de menores e igualdade de tratamento e não discriminação, atendendo-se, contudo, ao nº 2 e 3º do mesmo artigo.

E. por último. o art. 8º reporta-se ao destacamento para outro Estado, e regula as situações em que um trabalhador contratado por uma empresa estabelecida em território nacional preste a sua atividade noutro Estado, enquanto durar a prestação do trabalho.

Ou seja, neste preceito, prevê-se a situação oposta à do art. 6º, garantindo ao trabalhador (por regra, português) que se encontra destacado a prestar a sua atividade noutro Estado, que, em caso de não se aplicar o Direito nacional, pode recorrer-se a normas de protecção mínimas do art. 7º<sup>67</sup>. Devem ainda ser prestadas ao trabalhador que for destacado para prestar atividade noutro Estado, as informações do art. 108º do CT.

Como vemos, este regime, cujo regime costa nos arts. 6º a 8º do nosso CT, assenta num princípio geral de aplicação aos trabalhadores destacados das normas do CT ou de instrumento de regulamentação coletiva ( salvo aplicação de regime mais favorável), de âmbito geral que disponham sobre segurança no emprego, períodos mínimos de descanso, limites máximos de tempo de trabalho, férias retribuídas, salário, mínimo, condições de cedência, de segurança e higiene e saúde, protecção na maternidade e paternidade, protecção do trabalho de menores e igualdade de tratamento .

Posto isto, cremos que fica dito o essencial que importa ao nosso estudo sobre este regime.

---

<sup>67</sup> Seguimos a anotação de MARTINEZ, Pedro Romano ao art. 8º, in *Código do Trabalho Anotado*, op. cit., pág. 123.

### **3.5 – Outros princípios que informam a relação laboral com trabalhadores estrangeiros**

Além do já citado princípio da igualdade de tratamento, existem outros princípios de igual relevo que dizem respeito à condição jurídica dos estrangeiros no quadro do Direito do trabalho. Vejamos alguns.

No quadro Internacional e Comunitário destacamos os que se seguem.

No PIDESC encontramos o direito de todas as pessoas ao trabalho e a condições laborais justas ( art. 6º e 7º) e o direito a formarem sindicatos (art.8º).

A DUDH consagra também o direito de todos ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições de trabalho que sejam equitativas, o direito a fundar e a participar em sindicatos, o direito a férias pagas e à limitação do horário de trabalho.

Ainda a Convenção Internacional relativa à Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes, que tutela o princípio da não discriminação, sem distinção de nacionalidade (art. 7º), o princípio do tratamento não menos favorável que os nacionais (art. 25º) o o princípio da igualdade entre imigrantes e os cidadãos do estado onde prestam atividade (art. 54º).

Depois, no quadro comunitario, o TUE consagra o princípio da livre circulação de trabalhadores (art. 45º), inicialmente consagrada no art. 48º do TCEE.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) institui o princípio da livre escolha da profissão (art.15º, n.º 1), da igualdade de direitos no que se reporta às condições de trabalho entre os trabalhadores comunitários e de países terceiros (art. 15º, n.º3).

A Carta Social Europeia reforça também o direito todas as pessoas ao trabalho, em condições justas quanto à higiene, segurança, remuneração, entre outros (Parte I) e estabelece ainda o princípio da igualdade de tratamento entre os trabalhadores dos Estados Partes no que toca ao exercício de atividades lucrativas.

No quadro jurídico interno, são também várias disposições que instituem o princípio do livre escolha da profissão (art. 47º, n.º 1 e 58º, CRP) e o princípio da equiparação ( art. 14º, n.º 1, C.Civ.) e da igualdade ( art. 13º e 15º da) CRP.

Ainda o CT, como vimos, consagra o princípio da igualdade de tratamento (art., 4º), e da não discriminação e da igualdade de oportunidade e de tratamento no acesso ao emprego, formação profissional e condições de trabalho, proibindo discriminações, nomeadamente, em função da nacionalidade (art. 24º).

Posto isto, vamos seguir com a questão das fontes de direito aplicáveis nesta matéria.

## Capítulo IV - As Fontes

São várias as fontes legais que influenciam o tratamento da matéria relativa ao trabalho de estrangeiros. De uma maneira geral, temos fontes internas, comunitárias e internacionais. Fomos já mencionando várias delas ao longo do nosso trabalho, mas gostaríamos agora de mostrar neste capítulo, de forma geral, todas as fontes que influenciam esta matéria.

Também neste aspecto, são vários os autores que se debruçam sobre o tratamento do assunto<sup>68</sup>.

Na senda do que a doutrina tem feito, distinguimos três tipos de fontes: internas, comunitárias e internacionais. Em cada uma destas categorias indicaremos alguns diplomas que as integram e teceremos algumas considerações, deixando no entanto claro que o nosso estudo não pode, por razões de economia de abordagem, aprofundar esta questão.

### 4.1 Fontes Internas

As fontes de Direito interno são várias e foram já sendo analisadas e discriminadas ao longo deste trabalho. Propomos assim que se faça apenas a indicação das mesmas, sem contudo dedicarmos maiores esclarecimentos, dado que estes foram já feitos em momento certo. De notar, que existem muitos outros diplomas que se referem aos cidadãos estrangeiros: no entanto, tentamos cingir a nossa análise aos que estão conexcionados com o nosso tema.

Constituem principais fontes internas os seguintes instrumentos:

---

<sup>68</sup> SANTOS, António Marques dos, “Alguns Princípios de Direito Internacional Privado e de Direito internacional Público”, in *Estudos do Instituto do Direito de Trabalho*, Vol III, Coimbra, Almedina, 2002, pp. 13 e ss.; RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho Parte I – Situações Laborais Individuais*, 3ª Edição, Almedina, Coimbra, 2012, pp. 159 e ss.; DUARTE, Maria Luísa, “Direito Comunitário do Trabalho” in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2001; MARTINEZ, Pedro Romano; *Direito do Trabalho*, 7ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015, pp. 161 e ss.; XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Curso de Direito do Trabalho*, Verbo, Lisboa/São Paulo, 1992, pp. 233 e ss., entre outros.

- Constituição da República Portuguesa – arts. 13º, 14º, 15º e 59º;

-Código Civil- art. 14º;

-Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro, cuja versão mais recente foi introduzida pela Lei n.º 28/2015, de 14/04 <sup>69</sup>. Vimos pois as várias disposições que regulam a matéria do trabalho de estrangeiros, sobretudo as disposições dos artigos 4º a 8º, bem como o art. 24º, 25º, 283º, 554º

-DL n.º 244/98, de 8 de Agosto, sobre a Entrada, Permanência, Saída e Afastamento de Estrangeiros. Apesar de revogado pela Lei n.º 23/2007, de 04/07, contém algumas definições importantes ( como seja por exemplo a definição do conceito de estrangeiro) que todavia utilizamos<sup>70</sup>;

- Lei n.º 23/2007, de 04 de Julho sobre a Entrada, Permanência, Saída e Afastamento de Estrangeiros, atualmente em vigor, cuja versão mais recente ( a 4ª) é a Lei n.º 63/2015, de 30/06<sup>71</sup>;

- Lei n.º 98/2009 de 4 de Setembro que Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Neste diploma interessamos os arts. 5º e 6º<sup>72</sup>;

- Lei n.º 4/2007, de 16 de Janeiro - Lei de Bases da Segurança Social – arts. 7º, 25º, 37º, nº 3 e 40º<sup>73</sup>;

---

<sup>69</sup>Disponível em WWW:<URL: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra Estrutura.php?tabela=leis&nid=1047&nversao=&tabela=leis&so\\_miolo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra Estrutura.php?tabela=leis&nid=1047&nversao=&tabela=leis&so_miolo=) .

<sup>70</sup>Disponível em WWW:<URL: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?artigo\\_id=303A0144&nid=303&tabela=lei\\_velhas&pagina=1&ficha=1&nversao=4](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=303A0144&nid=303&tabela=lei_velhas&pagina=1&ficha=1&nversao=4) .

<sup>71</sup>Disponível em WWW:<URL: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?nid=920&tabela=leis](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=920&tabela=leis) .

<sup>72</sup> Diário da República, 1.ª série — N.º 172 — 4 de Setembro de 2009 , disponível em WWW:<URL: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra Estrutura.php?tabela=leis&artigo\\_id=1156A0012&nid=1156&nversao=&tabela=leis&so\\_miolo=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra Estrutura.php?tabela=leis&artigo_id=1156A0012&nid=1156&nversao=&tabela=leis&so_miolo=) .

<sup>73</sup>Disponível em WWW: <URL: [http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei\\_mostra\\_articulado.php?artigo\\_id=selected&nid=2243&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao=](http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=selected&nid=2243&tabela=leis&pagina=1&ficha=1&nversao=) .

- Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de Novembro que estabelece o Regime Jurídico de Proteção Social da Eventualidade de Desemprego dos Trabalhadores – art. 8º, nº2
- Decreto Regulamentar n.º 2/2013, de 18 de Março (Procede à primeira alteração ao Decreto Regulamentar n.º 84/2007, de 5 de Novembro) que regulamenta a Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho<sup>74</sup>.
- Jurisprudência - As decisões dos tribunais constituem igualmente uma fonte muito relevante da afirmação e defesa dos direitos dos trabalhadores estrangeiros. Fomos mencionando alguns acórdãos ao longo do nosso trabalho, que demonstrando isso, devem continuar a ser considerados.

## 4.2 – Fontes Comunitárias

Citando MARIA LUÍSA DUARTE (2001)<sup>75</sup>, “as diferentes formas de revelação das normas comunitárias de âmbito laboral, são a expressão de um sistema próprio de fontes sobre o qual assenta a autonomia e a especificidade do ordenamento jurídico das Comunidades Europeias”.

Assim, e face ao exposto, vamos analisar sumariamente as fontes de tutela no Direito Comunitário (originário e derivado) que direta ou indiretamente influenciam o tratamento do trabalho de estrangeiros.

No quadro do Direito Comunitário Originário são considerados as seguintes fontes:

Tratado da União Europeia (TUE)

Este diploma visa a promoção social, o nível de emprego, a continuidade e afirmação da livre circulação de trabalhadores, reconhecendo ainda direitos e princípios constantes da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia, conferindo-lhe um valor jurídico similar aos Tratados.

<sup>74</sup> Diário da República, 1.ª série — N.º 54 — 18 de março de 2013 e disponível em WWW: <URL: [http://www.sef.pt/documentos/56/DReg2\\_2013.pdf](http://www.sef.pt/documentos/56/DReg2_2013.pdf) .

<sup>75</sup> Cfr. DUARTE, Maria Luísa, *op. cit.* pág. 160.

## Tratado da Comunidade Europeia (TCE)

O TCE é de extrema relevância na tutela do trabalhador comunitário, na medida em que estabelece princípios e regras que constituem uma fonte de obrigações para os órgãos comunitários e para autoridades nacionais, no quadro laboral e de proteção social dos trabalhadores, isto é, pela sua importância, estas normas regulam imperativamente a atuação quer da C.E. quer dos Estados-membros.

Assim, este Tratado regula os princípios da igualdade e não-discriminação, algo que está inevitavelmente conectado com a tutela da livre circulação de trabalhadores, as políticas de emprego e sociais, ao Fundo Social Europeu, e ainda ao Comité de Proteção Social.

Define ainda, no seu art. 249º, quais as categorias de atos adotados pelos órgãos comunitários: regulamentos, diretivas, decisões, recomendações e pareceres, sendo que a Diretiva se revela como a forma de ato mais apropriado à realização do objetivo da harmonização e da não uniformização das leis nacionais.

## Tratado de Lisboa

Este instrumento veio reafirmar os valores nos quais se apoia a U.E, como sejam a liberdade, dignidade da pessoa humana, a igualdade de tratamento (sobretudo a igualdade entre homens e mulheres) a proteção dos direitos humanos e do Estado de Direito. Isto traduz-se, no que toca á tutela dos trabalhadores e da sua liberdade de circulação, no combate á discriminação em função da nacionalidade e á exclusão social, promovendo a igualdade de acesso ao emprego e a remuneração justa e igual para homens e mulheres.

No entanto, e apesar dos Tratados versarem sobre estas matérias, não compete à U.E. regular as matérias relativas à remuneração, direito sindical, direito á greve e *lock-out*. Isto justifica-se devido ao facto de serem matérias muito cunhadas por fatores de ordem política, que, como tal, são tratadas de maneiras diferentes

pelos Estados, tornando-se difícil a tarefa de harmonização e tutela plena dos trabalhadores<sup>76</sup>.

Posto isto, existem ainda três fontes secundárias de tutela que gostaríamos de citar: a Declaração dos Direitos e Liberdades Fundamentais, a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores.

#### Declaração dos Direitos e Liberdades Fundamentais

Esta Declaração consagra princípios basilares no que respeita à tutela dos trabalhadores, como sejam a livre circulação, liberdade de associação e de reunião, liberdade profissional e de formação profissional e ainda o direito à greve, à proteção social e o direito a ter condições dignas de trabalho.

#### Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores

Este é também um importante instrumento de tutela, dado que foi o primeiro a regular uma série de direitos dos trabalhadores, possuindo carácter jurídico, e apesar de não possuir força vinculativa, definiu solenemente alguns aspetos que deveriam ser alvo de harmonização, e tipificou alguns dos direitos que poderiam ser vistos como o “estatuto social mínimo dos trabalhadores comunitários<sup>77</sup>”.

A Carta consagra, na senda da Declaração dos Direitos e Liberdades Fundamentais, o direito ao emprego e a uma remuneração justa, o direito ao trabalho em condições boas, o direito à formação profissional, o direito à informação e participação dos trabalhadores na vida da empresa, o direito à igualdade de tratamento entre género e consagra ainda a proteção de crianças, jovens e idosos e protegem o acesso ao emprego dos portadores de deficiências.

---

<sup>76</sup> Seguimos neste sentido COELHO, Caroline Costa, “Os Novos Rumos da Tutela do Trabalhador no Direito Comunitário”, *RIDB*, Ano 2 (2013), n.º 8, pág 8061 também disponível em WWW: <URL: [http://cidp.pt/publicacoes/revistas/ridb/2013/08/2013\\_08\\_08057\\_08074.pdf](http://cidp.pt/publicacoes/revistas/ridb/2013/08/2013_08_08057_08074.pdf) .

<sup>77</sup> Crf. FERNANDES, Francisco Liberal, *Liberdade de Circulação dos Trabalhadores na Comunidade Europeia*, Coimbra Editora, Coimbra, 2002, pág. 45.



## Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores.

Tal como a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, este diploma não tem força vinculativa, vindo apenas reforçar a importância dos direitos fundamentais no que concerne à igualdade, solidariedade, liberdades individuais, justiça e dignidade da pessoa humana.

De salientar a novidade que aportou este instrumento, em matéria de proibição do tráfico de seres humanos, de trabalho forçado, do direito à conciliação entre vida familiar e vida profissional e ainda da proteção em caso de despedimento sem justa causa.

Chegados aqui, vamos agora debruçar-nos sobre as fontes de tutela do Direito Comunitário Derivado.

O acervo legislativo que aqui se enquadra, refere-se a Diretivas, Regulamentos, Decisões, Recomendações e Pareceres<sup>78</sup>, e trata-se de “ atos unilaterais emanados pelas instituições da União Europeia, adoptados para aplicação daqueles Tratados e na sua conformidade – que por isso neles encontram o seu fundamento jurídico e deles “derivam” “<sup>79</sup> .

Assim, no que toca a estes atos, há que atender a algumas especificidades quanto à sua aplicação.

Os Regulamentos são diretamente aplicáveis em todos os Estados-membros, tendo por isso carácter geral e sendo obrigatório todo o seu conteúdo. Assemelham-se por isso às leis nacionais, impondo obrigações e concedendo direitos.

Já as Diretivas obrigam os Estados no que se refere ao resultado que se pretende alcançar, deixando a cargo das competentes instâncias nacionais a definição da forma e meios para o alcançar. No entanto, a decisão é também obrigatória em todo o seu conteúdo, sendo que, quando indica determinados Estados, só a estes se aplica.

---

<sup>78</sup> O art. 288º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), estipula que são estes os possíveis instrumentos que as instituições comunitárias produzem.

<sup>79</sup> Citamos CAMPOS, João Luís Mota de / CAMPOS, João Mota de, *Manual de Direito Europeu - O sistema institucional, a ordem jurídica e o ordenamento económico da União Europeia*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pág. 311.

Queremos citar a título de exemplo algumas Diretivas aplicáveis no nosso ordenamento jurídico:

- Directiva n.º 2003/86/CE, de 22 de Setembro de 2003, relativa ao direito ao reagrupamento familiar;
- Directiva n.º 2003/109/CE, de 25 de Novembro de 2003, sobre o estatuto jurídico do imigrante residente de longa duração;
- Directiva n.º 2004/83/CE do Conselho, de 29 de Abril de 2004, que estabelece normas mínimas relativas às condições a preencher por nacionais de países terceiros ou apátridas para poderem beneficiar do estatuto de refugiado ou de pessoa que, por outros motivos, necessite de protecção internacional, bem como relativas ao respectivo estatuto, e relativas ao conteúdo da protecção concedida
- Directiva n.º 96/71/CE, de 16 de Fevereiro, sobre o destacamento internacional de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

No que se refere às Recomendações e Pareceres não são atos vinculativos. As Recomendações são, por norma, sugestões de comportamento a adotar sobre determinado assunto de interesse para a U.E. e podem indicar um destinatário. Os Pareceres não indicam um destinatário e, por regra, conjugam uma série de atos sem força vinculativa.

E por último, e não menos importante, a jurisprudência comunitária do TJCE, que continua a desempenhar um papel muito relevante na afirmação, na tutela e na identificação dos direitos fundamentais dos trabalhadores comunitários.

Considerando uma visão e um entendimento extensivo dos Tratados e das fontes de direito derivados, o TJCE tem contribuído para privilegiar o entendimento do trabalhador como cidadão comunitário e não apenas como mero agente económico<sup>80</sup>.

---

<sup>80</sup> Seguimos neste ponto DUARTE, Maria Luísa,, *op. cit.*, pp. 163-164. A autora menciona a título de exemplo de jurisprudência comunitária que salvaguardou os interesses do trabalhador, o o Ac. Antonissen do TJCE de 26.02.1991, Proc. C-292/89, Col. 1991, p. I-745 também disponível em WWW:<URL:<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db969084a5484c4909af94>

### 4.3 - Fontes internacionais

São também várias as fontes de Direito Internacional Público que influenciam, o tratamento da matéria relativa à tutela dos direitos dos trabalhadores estrangeiros<sup>81</sup>. A importância destas fontes foi importante desde cedo, o que se constata, por exemplo, com a criação de organizações internacionais no quadro laboral (destacando-se a OIT), que continuam a exercer um papel de grande relevo, não só devido à já mencionada globalização e mundialização das Economias, bem como devido ao facto de Portugal fazer parte da Comunidade Europeia, o que implica certas obrigações na aplicação destas normas.

Neste contexto, dos diplomas internacionais que inferem na tutela do trabalhador, queremos destacar os que se seguem<sup>82</sup>:

#### Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH), de 10.12.1948

Esta Declaração consagrou, entre outros, o direito ao trabalho e proteção no desemprego, o princípio da igualdade de remuneração entre homem e mulher e da suficiência mínima do salário, o direito à associação sindical (art. 23º), o direito à limitação do horário de trabalho e o direito ao descanso, lazer e férias periódicas

---

[c053c9b042d4.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKahn0?text=&docid=96732&pageIndex=0&doclang=PT&mode=doc&dir=&occ=first&part=1&cid=187012](https://www.derecho.org/pt/legislacao/declaracao-universal-dos-direitos-do-homem-1948).

<sup>81</sup> No que toca a fontes de Direito Internacional do Trabalho, A. Marques dos Santos distingue entre instrumentos de carácter universal e instrumentos de carácter regional.

Na primeira categoria, inclui a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10.12.1948 (arts. 23º e 24º), o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos de 16.12.1948 (art. 22º), o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, de 16.12.1966 (arts. 6º, 7º, 8º, 10º), a Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados, de 28.07.1951 (art. 17º) e a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 21.12.1965 (art. 5º).

Na segunda categoria faz menção à Convenção Europeia dos Direitos do Homem, concluída em Roma em 04.11.1950 (arts. 11º e 14º) e à Convenção Europeia de Segurança Social e seu Acordo Complementar, abetos à assinatura em Paris em 04.12.1972 (art. 4º). Este entendimento encontra-se em SANTOS, Antonio Marques dos, *op.cit.* pp. 16-44.

<sup>82</sup> Seguimos a sistematização proposta por RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Direito do Trabalho, Parte I- Dogmática Geral*, 2ª edição, Almedina, Coimbra 2009, pp. 183-185. Os diplomas citados pode ser consultados, entre outros, em GOUVEIA, Jorge Bacelar, *Textos Fundamentais de Direito Internacional Público*, Almedina, Coimbra, 2011.

pagas (art. 24º) e ainda o direito á proteção social nas eventualidades de maternidade, velhice, desemprego e doença e invalidez ( art. 25º).

#### Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, de 7.10.1976

Este instrumento foi aprovado entre nós pela Lei n.º 29/78 de 12 de Junho e veio proibir o trabalho forçado (art.8º), consagrando também o direito de associação sindical e o princípio da liberdade sindical (art. 22º). É por isso muito relevante também.

#### Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, de 7.10.1976 (PIDESC)

Foi aprovado para ratificação pela Lei n.º 45/78, de 11 de Julho, e incide igualmente sobre matérias já mencionadas: remuneração, direito ao repouso, férias e feriados (art. 7º), direito ao trabalho e formação profissional (art. 6º) , liberdade sindical e direito á greve ( art.8º), higiene e segurança no trabalho (art. 12º), entre outros.

#### Convenção Europeia dos Direitos do Homem ( CEDH), de 4.11.1950

Este instrumento foi aprovado para ratificação pela Lei n.º 65º/78, de 13 de Outubro. Estabeleceu, em matéria de proteção de direitos fundamentais, a proibição de trabalhos forçados (art. 4º) e consagrou o direito de associação e reunião, bem com o já citado princípio da liberdade sindical (art. 11º).

#### Carta Social Europeia

A versão revista da Carta Social Europeia, um outro instrumento relevante no quadro jurídico-laboral, foi aprovada para ratificação pela Resolução da AR nº 64-A/2001, de 17 de Outubro. Este diploma versa sobre a proteção dos direitos

anteriormente citadas nos outros instrumentos, bem como sobre o direito de proteção dos créditos dos trabalhadores, em caso de insolvência dos trabalhadores, o direito à proteção dos trabalhadores representantes de outros trabalhadores, o direito de proteção social dos trabalhadores migrantes, os direitos sindicais, entre muitos outros.

### Convenções da OIT

Sendo a OIT um organismo de vocação laboral, aliás de grande tradição, e da qual Portugal é parte como membro fundador (1919), esta aprova sobretudo instrumentos normativos de dois tipos: as recomendações, sem carácter vinculativo e dirigidas aos Estados membros, e as convenções, que ficam abertas à ratificação pelos Estados e têm carácter vinculativo<sup>83</sup>.

São várias as áreas, no âmbito do direito laboral, sobre as quais indemo as convenções e ratificações, cujo fim é sempre o da melhor proteção do trabalhador. Portugal tem ratificado várias destas Convenções, nos termos do art. 8º, nº 2 da CRP.

Queremos destacar três que assumem maior relevo no nosso estudo:

Convenção n.º 19 da OIT, sobre Igualdade de tratamento entre trabalhadores estrangeiros e nacionais em matéria de reparação de acidentes de trabalho, 1925, aprovada para ratificação pelo Decreto nº 16/588 de 9 de Março de 1929<sup>84</sup>;

Convenção n.º 97 da OIT, sobre os Trabalhadores Migrantes (revista em 1949), aprovada para ratificação em Lei n.º 50/78, de 25 de Julho, publicada no Diário da República, I Série, n.º 169/78<sup>85</sup>, entre nós em vigor desde 12 de Dezembro de 1979;

---

<sup>83</sup> Para maiores desenvolvimentos sobre o papel das convenções e recomendações, veja-se CAMPOS, João Mota / PORTO, Manuel / DUARTE, Maria Luísa / FERNANDES, António José / MEDEIROS, Eduardo Raposo de / RIBEIRO, Manuel Almeida, CALVETE, Victor / CAMPOS, João Luis Mota de, *Organizações Internacionais*, 4ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, pp. 442 e ss.

<sup>84</sup> Disponível em WWW: <URL: [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv\\_19.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_19.pdf)

<sup>85</sup> Disponível em WWW: <URL: <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/emp-conv-oit-97.html> .

Convenção n.º 143 da OIT relativa às Migrações em Condições Abusivas e à Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes aprovada para ratificação pela Lei n.º 52/78, de 25 de Julho, publicada no Diário da República, I Série, n.º 169/78<sup>86</sup>, em vigor entre nós desde 12 de Dezembro de 1979.<sup>87</sup>

As Convenções promoveram uma melhor proteção do trabalhador migrante que até então era incipiente, e incumbiram os Estados da obrigação de assumir uma postura de melhor acolhimento e tratamento dos mesmos, reconhecendo-lhes direitos, disponibilizando informação, e a promoção de melhores condições médicas, de alojamento, entre outras. São por isso muito importantes na demanda de uma melhor proteção do trabalhador estrangeiro.

---

<sup>86</sup>Disponível em WWW: <URL:<http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/emp-conv-oit-143.html>.

<sup>87</sup> As Convenções n.º 97 e 143 podem ainda consultar-se em MINISTÉRIO DO EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL, *Convenções da OIT ratificadas por Portugal*, Edição da Direção de Serviços de Informação Científica e Técnica SICT, Lisboa, 1994, Capítulo XI, pp. 1-27.



## Capítulo V - Quadro Reflexivo

Analizado o nosso regime jurídico relativo ao trabalho de estrangeiros, cabe-nos neste ponto colocar algumas questões que constituem de alguma forma entraves a uma tutela mais efetiva destes sujeitos da relação laboral.

A primeira consideração que se nos oferece fazer será a de que esta matéria do direito dos trabalhadores estrangeiros deverá ganhar mais visibilidade na nossa doutrina.

O direito está em permanente reconstrução, e cabe-nos portanto o papel de continuamente aprofundar o estudo destas matérias no sentido de se tentar uma tutela cada vez mais efectiva destes trabalhadores, sobretudo num contexto em que Portugal é cada vez mais um destino de imigração.

Por outro lado, a ratificação dos diplomas europeus, bem como de convenções, deve ser feita diligentemente. É muito importante que, pelo menos, acompanhemos a evolução legislativa neste campo.

Mas centremo-nos agora nas atuais tensões<sup>88</sup> que se colocam no caminho da tutela dos direitos dos trabalhadores estrangeiros.

MARGARITA TARABINI-CASTELLANI AZNAR (2006) aponta algumas contradições em que se movem os direitos dos estrangeiros. Vejamos.

A primeira contradição que a autora aponta coloca-se entre a concepção universalista dos direitos humanos a nível internacional e a soberania nacional que é um direito básico dos Estados. Ora esta contradição gera consequências. Por um lado, não está consagrado nos tratados o direito de entrar num país que não o da origem. Depois, os Pactos, Tratados e Convenções sobre direitos humanos não ficam vigentes nos Estados, sem que sejam por estes ratificados por ato soberano. E

---

<sup>88</sup> Vamos seguir de perto um texto de AZNAR, Margarita Tarabini-Castellani, “ Los derechos de los trabajadores extrangeros: puntos críticos”, in *Revista del Ministerio de Trabajo y Inmigración*, ISSN 1137-5868, n.º 63, 2006, pp. 197-228.



ainda, o facto de grade parte dos direitos que são reconhecidos nos Tratados referem-se apenas aos estrangeiros em situação regular.

Também, no mesmo sentido CONSTANÇA URBANO DE SOUSA, nos dá conta da inexistência de um direito do estrangeiro à entrada e permanência no território de um Estado. O Direito Internacional assegura a todos os cidadãos o direito à saída do seu país de origem, mas não lhe assegura o direito de entrada noutro Estado. Isto é de facto paradoxal e oportunamente cita PASCUAL AGUELO NAVARRO, autor que nos coloca uma questão muito pertinente : “que sentido tem para uma pessoa reivindicar o exercício do seu direito fundamental à saída do território onde se encontra se posteriormente não lhe é reconhecido um direito a entrar em outros países que não seja o da sua nacionalidade?”<sup>89</sup>.

A autora aponta ainda uma outra contradição. O direito dos estrangeiros foi sobretudo criado por e para nacionais fundamentalmente, o que coloca o problema de o direito dos estrangeiros distorcer a aplicação das normas internas aos estrangeiros, sobretudo em matéria de trabalho e segurança social.

Por último aponta o paradoxo que coloca a legislação de estrangeiros, dado que impõe requisitos bastante restritos para a entrada e residência dos mesmos, e ao mesmo tempo consider sujeitos de direito os que incumpriram estes requisitos.

A autora considera, por isso, existir uma “ingovernabilidade da imigração” na Lei de Estrangeiros, sendo que reconhece ao mesmo tempo que se tem procurado regular a situação para os estrangeiros em situação irregular, evitando assim o “limbo jurídico” em que se encontravam.

Como vimos, estas considerações podem ser importadas para o nosso sistema, dado que se colocam igualmente estas contradições no nosso ordenamento.

---

<sup>89</sup> SOUSA, Constança Urbano de, *Introdução ao Estudo do Direito dos Estrangeiros*, Versão provisória e não revista, pág. 11, disponível na internet:<URL: [www.fd.unl.pt/docentes\\_docs/ma/CUS\\_MA\\_1146.doc](http://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/CUS_MA_1146.doc)

A verdade é que apesar de no direito internacional prevalecer uma cultura de respeito pelos cidadãos estrangeiros, garantindo-lhes um conjunto de direitos, continua a não se proibir a discriminação em razão da nacionalidade.

No quadro comunitário, e no que se refere à tutela do trabalhador, enfrenta-se um duplo desafio: O desafio da globalização, que exige uma adaptação do modelo social europeu ao campo da competitividade da economia europeia, economia esta que tem sofrido com o aumento da concorrência das economias em desenvolvimento e o desafio da reconstrução do modelo social europeu que combate a discriminação e promove a igualdade de oportunidades no intuito da diminuição da pobreza<sup>90</sup>.

Outro problema que se coloca é o de que, apesar de haver um esforço para a harmonização das diferentes legislações, há ainda uma certa resistência dos Estados-membros no que concerne à lei laboral, devido à conexão desta matéria com o desenvolvimento económico e ao estado social dos cidadãos.

Um outro problema que aponta MARIA LUÍSA DUARTE (2001) é a dificuldade em identificar no estatuto do trabalhador comunitário os direitos e garantias de uma integração plena no Estado-membro que acolhe o trabalhador. E apesar de tudo, continuam a ver-se em vigor normas que privilegiam uma visão economicista no que se refere aos objetivos que estão subjacentes à livre circulação de trabalhadores. Assim, esta indefinição afeta negativamente o quadro legal aplicável às relações laborais que abrangem cidadãos de outros Estados-membros. Além disso, os trabalhadores comunitários saem afetados quer com a incerteza que paira sobre o significado do seu estatuto enquanto cidadãos da U.E. quer com a condição de simples titulares de direitos económico-sociais.<sup>91</sup>

De notar ainda que no nosso ordenamento subsistem ainda possíveis inconstitucionalidades nesta matéria. Vimos por exemplo no que toca às dúvidas que se levantam quanto à constitucionalidade do art. 14º, n.º 2 do C.Civ., que pode

---

<sup>90</sup> Cfr. COELHO, Caroline Costa, *op. cit.* pág. 8070.

<sup>91</sup> Seguimos DUARTE, Maria Luísa, *op. cit.* pág. 188.

colocar-se em causa a equiparação entre nacionais e estrangeiros, e que, para alguns autores, é inconstitucional<sup>92</sup>.

Também no que se refere ao regime jurídico do exercício de segurança privada (DL n.º 35/04, de 21 de Fevereiro), no art. 8º veda-se o acesso ao exercício de determinadas categorias profissionais aos estrangeiros de países oficiais de língua portuguesa, caso não haja reciprocidade. Veda-se ainda, independentemente de reciprocidade, o acesso a estas mesmas atividades profissionais a todos os outros estrangeiros que não pertençam à U.E ou ao E.E.E.

O EOA (Estatuto da Ordem dos Advogados), nos arts. 194º, n.º 1 e 2, impede o acesso a estrangeiros, que apesar de licenciados em faculdades de direito português, cujo Estado não concede reciprocidade de direitos aos portugueses.

Nestes dois últimos casos, apesar das razões que movem a reciprocidade, constitui-se uma discriminação, uma violação à igualdade de tratamento e ainda à liberdade de escolha de profissão, sendo que a criação de diferenças em função da nacionalidade pode ser considerada materialmente inconstitucional<sup>93</sup>.

Muitos aspetos há a melhorar, vislumbrando-se um longo caminho a percorrer no que à prossecução da tutela dos trabalhadores diz respeito.

---

<sup>92</sup> PINHEIRO, Luís de Lima e NEVES, Alexandra Chíxaro das, por exemplo.

<sup>93</sup> Seguimos, NEVES, Alexandra Chíxaro das, *op. cit*, pp. 209 e 210.

## **Conclusão**

Aqui chegados, cumpre-nos fazer um breve apanhado do que, ao longo deste trabalho, foi sendo dito, apresentando algumas conclusões.

Propusémos como objetivos, no início do nosso estudo, a análise do regime legal do trabalhador estrangeiro em Portugal, fornecendo um panorama geral sobre a história da tutela jurídica do trabalhador para uma melhor proteção do trabalhador estrangeiro. E fomos apercebendo-nos de algumas fragilidades do nosso sistema.

Para tal, em primeiro lugar, avançámos com a concetualização da noção de estrangeiro, bem como das diferentes categorias de trabalhadores estrangeiros, estabelecidas na lei, para que melhor se pudesse compreender os sujeitos a quem concretamente nos referimos neste trabalho.

Após a concetualização, apresentámos um resumo sobre a história da tutela do trabalhador estrangeiro no sistema jurídico português, analisando os principais diplomas que influenciaram a regulação da matéria em causa.

Seguiu-se posteriormente a abordagem ao regime constante da nossa lei laboral, que compreendeu fundamentalmente a análise dos arts. 4º a 8º do CT.

Começámos pelo princípio da igualdade de tratamento entre nacionais e estrangeiros, também designado por regra da equiparação, passando depois pelas questões de forma exigidas pelo art. 5º. Após, avançámos com algumas nótulas relevantes em matéria da lei aplicável ao contrato de trabalho, e, por último, referimo-nos ao regime do destacamento de trabalhadores.

Passámos depois á análise das fontes internas, comunitárias e internacionais que informam, direta ou indiretamente, o tratamento do trabalho dos estrangeiros em Portugal.

E por fim, propusémos um quadro reflexivo sobre algumas questões que cremos ser controversas, apontando alguns aspetos que devem ser atendidos para que se promova cada vez mais uma visão do cidadão enquanto titular de direitos

fundamentais, em detrimento de uma visão economicista, que, aqui e ali, ainda subsiste.

Concluimos que existem ainda muitos aspetos a ser melhorados na demanda da igualdade entre cidadãos nacionais e estrangeiros, tanto a nível nacional como ao nível internacional. Deve, por isso, haver um esforço conjunto dos Estados no sentido da harmonização e da construção de um sistema cada vez mais unificado e próximo do cidadão, apto a responder às reais necessidades que enfrentam diariamente os cidadãos estrangeiros que buscam trabalho noutros países, que não os da sua origem.

Não devemos ignorar que este é um assunto de extrema relevância, ligado aos direitos fundamentais da pessoa humana.

Aliás, face à crescente imigração a que temos assistido nos países da Europa, muitas vezes imigração ilegal<sup>94</sup>, além do reforço de normas contra este tipo de situações - que levam a casos graves de exploração e aproveitamento do trabalho por parte de certas empresas de mão-de-obra mais barata, bem como a outras condições indignas da vida destes cidadãos -, é fundamental proceder a um ajuste das normas de proteção dos mesmos. E esta proteção não é só feita de sanções impostas. Ela deve ter um intuito preventivo, e de resposta e ajuda adequadas a estes casos. Não estará na altura de repensar novas normas neste campo? Será que a normativa existente é suficiente? E a mais adequada a enquadrar os novos contornos que assume a imigração?

Na Nota Prévia do seu livro *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, João José Abrantes estabelece um propósito nobre ao Direito do Trabalho, que tentamos ter sempre presente: «A defesa dos mais débeis é, sem dúvida, uma das funções principais do estado democrático como tal afirmada pelos ideários humanistas, que proclamam a necessidade de cada um de nós fazer suas “ as alegrias e as esperanças, as tristezas e as angústias, dos homens deste tempo”,

---

<sup>94</sup> Veja-se por exemplo o caso de Itália que diariamente recebe centenas de imigrantes ilegais.

realizando a solidariedade que devemos aos nossos semelhantes, particularmente aos que não têm voz e aos que têm fome e sede de justiça».<sup>95</sup>

Foi sob este espírito que fomos encorajados a realizar este trabalho, que, de alguma forma, embora cientes do muito que há por fazer e dizer, quisemos dar o nosso modesto contributo para a tutela dos trabalhadores estrangeiros em Portugal.

---

<sup>95</sup> ABRANTES, João José, *op. cit.* pags. 6 e 7.



## **Bibliografía**

ABRANTES, José João; Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais, Coimbra, Coimbra Editora, 2005

ÁVILA, Flávia de; Brasil e Trabalhadores Estrangeiros nos Séculos XIX e XX Evolução Normativo-legislativa nos Contextos Histórico, Político e Socioeconômico, São Paulo, LTR, 2011

AZNAR, Margarita Tarabini-Castellani; “Los Derechos de los Trabajadores Extranjeros: Puntos críticos” in Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, Nº 63, 2006 (Ejemplar dedicado a: Derecho del trabajo), também disponível na internet: <URL: [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/63/Est07.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/63/Est07.pdf)

CANOTILHO, J.J. Gomes / MOREIRA, Vital; Constituição da República portuguesa Anotada, 3ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1993

CAMPOS. João Luís Mota de / CAMPOS, João Mota de ; Manual de Direito Europeu - O sistema institucional, a ordem jurídica e o ordenamento económico da União Europeia, Coimbra Editora, Coimbra, 2010

CAMPOS, João Mota / PORTO, Manuel / DUARTE, Maria Luísa / FERNANDES, António José / MEDEIROS, Eduardo Raposo de / RIBEIRO, Manuel Almeida, CALVETE, Victor / CAMPOS, João Luis Mota de; Organizações Internacionais, 4ª edição, Coimbra Editora, Coimbra, 2010

COELHO, Caroline Costa; “Os novos Rumos da Tutela do Trabalhador no Direito Comunitário”, RIDB, Ano 2 (2013), nº 8, disponível em [http://cidp.pt/publicacoes/revistas/ridb/2013/08/2013\\_08\\_08057\\_08074.pdf](http://cidp.pt/publicacoes/revistas/ridb/2013/08/2013_08_08057_08074.pdf) .

DOMINGUES, Ana Cristina; Imigração, Colectânea de Legislação, Vislis Editora, Coimbra, 2005, pags. 175 a 194



DUARTE, Maria Luísa; “Direito Comunitário do Trabalho”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. I, Almedina, Coimbra, 2001

FERNANDES, Francisco Liberal; Liberdade de Circulação dos Trabalhadores na Comunidade Europeia, Coimbra Editora, Coimbra, 2002

LAMBELHO, Ana e GONÇALVES, Luísa Andias; Manual de Direito do Trabalho, Da Teoria à Prática, Coimbra, Coimbra Editora, 2014

MARTINEZ, Pedro Romano; Direito do Trabalho, 7ª Edição, Coimbra, Almedina, 2015

MARTINEZ, Pedro Romano; Direito do Trabalho, 4ª Edição, Coimbra, Almedina, 2007

MARTINEZ, Pedro Romano, MONTEIRO, Luis Miguel, VASCONCELOS, Joana, BRITO, Pedro Madeira de, DRAY, Guilherme, SILVA, Luís Gonçalves; Código do Trabalho Anotado, 9ª Edição, Almedina, Coimbra, 2013

MELLADO, Carlos L. Alfonso y MONFORT, Gemma Fabregat; “La Situación Jurídica Laboral de los Extranjeros Según la Legislación Española”, . disponível na

Internet :< URL: <http://www.uv.es/cefd/14/alfonso.pdf>

MINISTÉRIO DO EMPREGO E DA SEGURANÇA SOCIAL, Convenções da OIT ratificadas por Portugal, Edição da Direção de Serviços de Informação Científica e Técnica SICT, Lisboa, 1994

MIRANDA, Jorge; Manual de Direito Constitucional, Tomo III, 4ª edição, Coimbra, Coimbra Editora, 1998

NETO, Abílio; Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados, 3ª Edição, Almedina, Coimbra 2012

NEVES, Alexandra Chícharo das; Os Direitos do Estrangeiro Respeitar os Direitos do Homem, Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural (ACIDI, I.P.), Lisboa, 2011 (tese) disponível na internet: <URL: [http://www.oi.acidi.gov.pt/docs/Colec\\_Teses/Tese36\\_WEB.pdf](http://www.oi.acidi.gov.pt/docs/Colec_Teses/Tese36_WEB.pdf)

PEIXOTO, João; Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa, Coimbra, Almedina, 2014

PINHEIRO, Luís de Lima; Direito internacional Privado, Vol. II, 2ª ed., Coimbra, 2002

QUINTAS, Paula, QUINTAS, Hélder; Manual de Direito do trabalho e de Processo do trabalho, 2ª Edição, Coimbra, Almedina, 2012

RAMALHO, Maria do Rosário Palma; Tratado de Direito do Trabalho Parte I - Dogmática Geral, 3ª Edição, Almedina, Coimbra, 2012

RAMALHO, Maria do Rosário Palma; Tratado de Direito do Trabalho Parte II – Situações Laborais Individuais, 5ª Edição, Almedina, Coimbra, 2014

RAMOS, António Ferreira Ramos; “ Direito dos trabalhadores estrangeiros não-comunitários e o Princípio da Equiparação”, disponível na internet: <URL: <http://www.verbojuridico.net/doutrina/trabalho/trabalhadorestrangeiro.html>

RAMOS, Rui Manuel Moura; Da Lei Aplicável ao Contrato de Trabalho Internacional, Coimbra, Almedina, 1990 (tese)

SANTOS, António Marques dos; “ Alguns Princípios de Direito Internacional Privado e de Direito Internacional Público do Trabalho”, Estudos do Instituto do Direito de Trabalho, Vol III, Coimbra, Almedina, 2002

SOUSA, Constança Urbano de; Introdução ao Estudo do Direito dos Estrangeiros, Versão provisória e não revista, disponível na internet: <URL: [www.fd.unl.pt/docentes\\_docs/ma/CUS\\_MA\\_1146.doc](http://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/CUS_MA_1146.doc)

VICENTE, Dário Moura; “ O Direito Internacional Privado no Código do Trabalho”, Estudos do Instituto de Direito do Trabalho, Vol. IV, Almedina, Coimbra, 2003

VILAR, António; “ Os Trabalhadores Estrangeiros em Portugal”, IV Congresso Nacional de Direito do Trabalho, Coimbra, Almedina, 2002

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; Curso de Direito do Trabalho, Lisboa/São Paulo, Verbo, 1992



**Jurisprudência:**

- Ac. The Queen contra Secretary of State for the Home Department, ex parte: Manjit Kaur, com a intervenção de: Justice, TJCE, de 7 de Julho de 1992, Processo C-369/90, Col. 1992, p. I- 4239, de 7 de Julho de 1992, disponível em WWW: <URL: <http://eurlex.europa.eu/legalcontent/PT/ALL/?uri=CELEX:61999CJ0192>
- Ac. Antonissen, TJCE, de 26/02/1991, Proc. C-292/89, Col. 1991, p. I-745, também disponível em WWW: <URL: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db969084a5484c4909af94c053c9b042d4.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKahn0?text=&docid=96732&pageIndex=0&doclang=PT&mode=doc&dir=&occ=first&part=1&cid=187012> .
- Ac. Lawrie-Blum, Proc. 66/85, Col. 1986, p.1, também disponível em WWW: <URL: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db27c5ec34d7f243f8b31de9931e648ca0.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKaN50?text=&docid=93767&pageIndex=0&doclang=PT&mode=doc&dir=&occ=first&part=1&cid=19471>
- Ac. TRL, de 02.07.2003, Processo nº 2091/2003-4, cuja relatora foi PAULA SÁ FERNANDES, disponível em WWW: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/a103667a9125eab280256e610040ebdf?OpenDocument>
- Ac. TRC de 17.03.2009, Processo nº 773/06.7TTAVR.C1, cujo relator foi FELIZARDO PAIVA, disponível em WWW: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrc.nsf/0/a056fe29b8bd66bd8025758b0044ba07?OpenDocument>
- Ac. STJ de 21-06-2012, Processo nº 527/11.9JAPRT.P1.S1, cujo relator foi SANTOS CARVALHO, disponível em WWW: <URL: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/5f04007b429149b980257a3e0056a7a2?OpenDocument>
- Ac. STJ de 11/06/1996, Processo nº 11/96 - 4ª Secção, cujo relator foi LOUREIRO PIPA, disponível em WWW: <URL: <http://www.stj.pt/ficheiros/jurisp-sumarios/social/social1996.pdf>

-Ac. TRL de 07/11/2007, Processo nº 6197/2007-4, cujo relator foi LEOPOLDO SOARES, disponível em WWW: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/e6e1f17fa82712ff80257583004e3ddc/0e0ccee0a5ab12d5802573a6005ea6f9?OpenDocument>.

- Ac. TRL de 08/07/2004, Processo nº 4655-2004-4, cujo relator foi FERREIRA MARQUES, disponível em WWW: <URL: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/0/04082eb5615e7dc280256f2c00480a70?OpenDocument>.

## Índice

Abreviaturas .....	iv
Nota Prévia.....	vi
Resumo .....	vii
Abstract .....	vii
Introdução.....	1
Capítulo I - O Conceito de Trabalhador Estrangeiro.....	5
Capítulo II- Breve Enquadramento Histórico e Análise da Tutela Legal do Trabalhador Estrangeiro em Portugal .....	13
2.1- DL n.º 97/77 de 17 de Março .....	16
2.2- Lei n.º 20/98 de 12 de Maio que estabelece a regulamentação do trabalho de estrangeiros em território português .....	18
2.3- DL n.º 244/98, de 08 de Agosto – Lei da de entrada, permanência, saída e afastamento do território português .....	20
2.4- Lei n.º 23/2007, de 4 de Julho, com as alterações da Lei n.º 63/2015, de 30/06.....	21
2.5.1 – Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto .....	30
2.5.2 - Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro .....	31
Capítulo III- O Regime Aplicável ao Contrato de Trabalho .....	33
3.1 - Igualdade de tratamento de trabalhador estrangeiro ou apátrida (art. 4º, CT).....	33
3.2 - Forma e conteúdo do contrato (Art.5º).....	37
3.3- Da Lei Aplicável ao Contrato de Trabalho: Breves Notas .....	41
3.4- O Destacamento .....	45
3.5 – Outros princípios que informam a relação laboral com trabalhadores estrangeiros .....	49
Capítulo IV - As Fontes .....	51
4.1 Fontes Internas .....	51
4.2 – Fontes Comunitárias .....	53
4.3 - Fontes internacionais .....	58
Capítulo V - Quadro Reflexivo.....	63
Conclusão.....	67
Bibliografia.....	71